

1. Vorsitzender:

Prof. Dr. Udo Gaipf

Translationale Strahlenbiologie
Strahlenklinik
Uniklinikum Erlangen
Friedrich-Alexander-Universität
Erlangen-Nürnberg
Universitätsstr. 27

91054 Erlangen

Germany
Tel.: +49-9131-85-44258
Email: udo.gaipf@uk-erlangen.de

19.03.2024

Stellungnahme der DeGGS und der jungen DeGGS (jDeGGS) zur Reform des WissZeitVG

Sehr geehrte Damen und Herren,

im Namen des Vorstands der Deutschen Gesellschaft für Biologische Strahlenforschung (DeGGS) und der jDeGGS wenden wir uns an Sie wegen des Vorschlags der Bundesregierung auf neue Regeln für planbare Karrieren in der Wissenschaft (neues WissZeitVG) und möchten wie folgt mit diesem offenen Brief Stellung nehmen:

Wir begrüßen die Diskussion über die Karrierewege junger Wissenschaftler:innen innerhalb und außerhalb akademischer Einrichtungen sehr, die im Zuge der Diskussion über die Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) mehr Raum in der Öffentlichkeit bekommen haben. Klar ist, das WissZeitVG muss überarbeitet werden, um die Bedingungen und Perspektiven für wissenschaftliches Personal zu verbessern - gerade für die natur- und lebenswissenschaftlichen Disziplinen, da Disziplin-spezifische Aspekte in der aktuellen Fassung bislang nicht ausreichend berücksichtigt werden. Nur wie und was soll das Gesetz leisten?

Die umfassende Novellierung des WissZeitVG hat das Ziel, die Beschäftigungssituation im wissenschaftlichen Bereich allgemein zu verbessern, Planbarkeit für junge Wissenschaftler:innen zu schaffen und somit den Forschungsstandort Deutschland zu stärken. Dazu wurden neue Schutzmechanismen eingeführt, um kurze Vertragslaufzeiten in der Qualifizierungsphase zu unterbinden, faire Beschäftigungsmöglichkeiten zu gewährleisten und die Karriereperspektiven in der Wissenschaft transparenter zu gestalten. Ansätze die gut klingen, jedoch hat das WissZeitVG leider in der aktuell geplanten Fassung auch einige bedeutende Nachteile für Wissenschaftler:innen, die sich aus der wissenschaftlichen Praxis in den Natur- und Lebenswissenschaften ergeben:

Exzellente Forschung und hochrangige Publikationen sind das Resultat langjähriger Arbeit

Die Basis für die Arbeit in den Natur- und Lebenswissenschaften ist die Erhebung komplexer Datensätze und die Durchführung aufwändiger quantitativer Analysen beispielsweise in Forschungslaboren oder Kliniken. Diese Studien erfordern häufig eine fokussierte Forschungstätigkeit über mehrere Jahre. Die Anerkennung und Sichtbarkeit dieser Forschungstätigkeit der Wissenschaftler:in erfolgt durch intensive Diskussion der erzielten Ergebnisse auf Fachkongressen und deren Veröffentlichung in wissenschaftlichen Fachpublikationen in führenden internationalen Zeitschriften. Diese Publikationen bilden für die/den Wissenschaftler:in im Idealfall auch die Grundlage für die erfolgreiche Einwerbung von Drittmitteln zur Durchführung unabhängiger Forschungsprojekte und eine damit verbundene erfolgreiche Karriereentwicklung mit Etablierung im jeweiligen Forschungsfeld. Was vielleicht nicht schwierig klingt, erfordert aber kontinuierlich erfolgreiches wissenschaftliches Arbeiten über viele Jahre hinweg. Langfristig trägt diese Entwicklung auch zur Attraktivität einer Forschungseinrichtung sowie allgemein des Standortes Deutschland bei und sichert die internationale Wettbewerbsfähigkeit bei Forschung und Innovation. Hierfür sind neben Professuren unbefristete Senior Scientist Stellen zwingend notwendig und in anderen Ländern bereits Standard.

Diese besonderen Anforderungen und Arbeitsabläufe in den Natur- und Lebenswissenschaften sowie in der Biomedizin müssen daher in der Novellierung angemessen berücksichtigt werden. Eine geplante Begrenzung der Postdoc-Phase auf nur noch 4 Jahre bzw. 4+2 Jahre mit Anschlusszusage (mit Aussicht auf eine unbefristete Anstellung) ist für die erfolgreiche Etablierung im Forschungsfeld unserer Ansicht nach zeitlich nicht ausreichend und somit unrealistisch. Die Berücksichtigung der bereits durchgeführten Forschungsarbeiten während der Promotion erscheint uns in diesem Kontext ebenfalls problematisch, da die/der Wissenschaftler:in sich auf dem Weg in die wissenschaftliche Unabhängigkeit meist ein neues, eigenes Forschungsfeld erarbeiten muss, welches sich von dem des/der Doktorvaters/-mutter unterscheidet. Zusätzlich wird nach erfolgreich abgeschlossener Promotion oft ein Wechsel in eine neue Forschungsumgebung empfohlen und in einigen Forschungsfeldern sogar gefordert bzw. für eigene Drittmittelanträge benötigt. Auch der Erhalt der Regelung zur Anrechnung nicht benötigter Promotionszeit auf die PostDoc-Phase ergibt bei einer durchschnittlichen Promotionszeit von über 4 Jahren (*Reinhardt, A.; Maur, U. Hornberger, V.; Damian, D., Alles hat ein Ende ... oder? Abgeschlossene und nicht abgeschlossene Promotionen in DFG-geförderten Verbänden, 09.2021, DOI 10.5281/zenodo.5520850*) in den Lebenswissenschaften häufig keinen substantiellen zeitlichen Gewinn. Die PostDoc-Phase würde im internationalen Vergleich bei der aktuell vorgeschlagenen Regelung also zu stark verkürzt. Dies würde die ohnehin begrenzten individuellen Arbeitsmöglichkeiten für Wissenschaftler:innen in Deutschland weiter einschränken. Insbesondere im Hinblick auf eine akademische Laufbahn können die oben genannten Ziele, wie internationale hochrangige Publikationen in dieser Zeit kaum bis gar nicht oder mit nur sehr viel Glück erreicht werden. Im Gegenteil, diese Regelungen würden den bereits hohen Publikationsdruck auf Wissenschaftler:innen in frühen Karrierestufen weiter erhöhen. Es ist zu erwarten, dass sich die bereits jetzt inflationäre Zahl publizierter Arbeiten zulasten der Qualität und Reproduzierbarkeit weiter erhöhen würde. Das ist nicht nur aus wissenschaftlicher Sicht katastrophal, sondern verschwendet darüber hinaus limitierte Ressourcen und erschwert Innovationen auf der Basis neuer Erkenntnisse aus der Grundlagenforschung sowie die Übertragung dieses Wissens beispielsweise in neue

Medikamente oder die klinische Anwendung. **Fazit: Die geplante Neuregelung würde den Standort Deutschland für Wissenschaftler:innen weniger attraktiv machen und durch eine Abwanderung von jungen Talenten in wissenschaftliche Laufbahnen im Ausland oder aus der Wissenschaft insgesamt geschwächt werden. Neben einer starken Abnahme der Forschungsleistung des Standort Deutschlands wäre damit auch der Kompetenzerhalt in Deutschland gefährdet.**

Typischerweise sind die Wissenschaftler:innen nach der Promotion nun zwischen 30 und 40 Jahre alt und versuchen gerade, Karriere und Familienplanung zu integrieren, ohne über ihre Belastungsgrenzen hinauszugehen. Diese Verkürzung der Höchstbefristung auf zunächst 4 Jahre (denn ob man eine Anschlusszusage bekommt, wird sich erst relativ spät entscheiden) bringt also keine Planungssicherheit, sondern setzt Wissenschaftler:innen mit dem Wunsch eine akademische Laufbahn einzuschlagen zusätzlich unter einen enormen Stress. Es ist zu erwarten, dass die Anforderungen, bzw. Zielvereinbarungen für Anschlusszusagen „utopisch“ angesetzt sein werden, da es nur eine limitierte Zahl an Qualifikationsstellen gibt. Andererseits gewinnt die Einstellung von Wissenschaftler:innen, die die PostDoc-Phase im Ausland verbracht haben, an Attraktivität, da diese Zeiten nach dem aktuellen Entwurf des WissZeitVG im Gegensatz zu im Inland absolvierten Postdoc-Zeiten nicht gezählt werden. Schließlich fehlt für Wissenschaftler:innen aus dem klassischen „Mittelbau“, die sich für ihre Forschungstätigkeit begeistern und ihren Lehrtätigkeiten mit viel Herzblut nachgehen, die aber keine Ambitionen für eine akademische Laufbahn haben, jegliche Perspektive, weil diese „Mittelbau“-Stellen in unserem universitären System nicht mehr vorgesehen sind. Dies liegt natürlich insbesondere auch an der Unterfinanzierung der Universitäten, Kliniken und Institute begründet, da der Anteil der Hausstellen bereits jetzt zumeist nicht ausreicht, um Forschungsgruppen personell gut auszustatten und auch nachhaltig zu führen.

Um tatsächlich nachhaltige Beschäftigungsperspektiven zu schaffen, bedarf es somit einer deutlichen Aufstockung der dauerhaften Mittel zur Grundfinanzierung der Hochschulen und außeruniversitären Einrichtungen. Diese grundlegende Veränderung kann nur von allen Instanzen gemeinsam erreicht werden und nicht, indem die Verantwortung auf die nächste Instanz verschoben wird. Leidtragende wären hier nämlich die Wissenschaftler:innen, denen – ohne Stellenausbau – dann in Deutschland als Perspektive nur ein Jobwechsel in die Industrie bzw. Administration oder der Weg ins Ausland bleibt.

Gute Lehre und Anleitung von Doktoranden erfordert Stabilität im (akademischen) Mittelbau

Neben ihren Forschungstätigkeiten ist der akademische Mittelbau (v.a. erfahrene Mitarbeiter) gerade in universitären Strukturen in zahlreichen Aufgaben in der Lehre und der (praktischen) Ausbildung der Studierenden und Doktoranden stark eingebunden. Dies kann von einer unterstützenden Funktion bis hin zur Leitung eines eigenen Angebots für Studierenden oder der kompletten Übernahme der praktischen Betreuungen von Doktoranden reichen. Gute Lehre zu machen bedeutet auch immer, viel Zeit zu investieren und die eigene Forschungsarbeit in diesem Zeitraum zurückzustellen. Müsste man sich jetzt aber (noch mehr) Sorgen, um die Erreichung von Zielvereinbarungen für die Anschlussfinanzierung machen, wird die Qualität der Lehre stark abnehmen, da der Fokus stärker auf der eigenen Arbeit bleibt und gute Lehre zwar immer noch ein Plus, aber im Vergleich zu hochrangigen Veröffentlichungen und der Einwerbung eigener Forschungsgelder (noch) eine eher nachrangig bewertete Voraussetzung für weitere Karrierestufen ist. Darüber hinaus gibt es durch die strengeren Rahmenbedingungen sehr wahrscheinlich weniger PostDocs, die unter diesen Umständen den akademischen Karriereweg beschreiten wollen, wodurch die aktuellen

Mitarbeiter:innen durch steigende Lehraufgaben nun mehr als doppelt gefordert sind. Durch den Verlust dieses Multiplikatoreffektes durch den akademischen Mittelbau bei der Betreuungskapazität ist die Abnahme der Qualität der Ausbildung zukünftiger Generationen absehbar, ebenso wie eine Verschärfung des bereits jetzt spürbaren Mangels an gut ausgebildeten wissenschaftlichen Nachwuchskräften für Forschung, Klinik und Wirtschaft.

Neue Nachteile durch Einschränkungen der Finanzierungsmöglichkeiten statt dringend notwendiger Stellenausbau

In der Realität wird der Großteil der längerfristigen Stellen im wissenschaftlichen Bereich überwiegend aus (meist wechselnden) Drittmittelprojekten finanziert. Das schafft die Flexibilität den Wissenschaftler:innen meist innerhalb der Gruppe so einzusetzen, wo ihre Fähigkeiten gerade im Sinne des Projektfortschrittes und der eigenen Entwicklung am effektivsten eingesetzt werden können. Diese Abhängigkeit von Drittmitteln kann für die betroffenen Postdocs zu einer instabilen Beschäftigungssituation mit kurzfristigen Verträgen führen, da Drittmittelprojekte meist nicht langfristig planbar sind. Die kontinuierliche Suche nach neuen Projekten und (vor allem ggfs. eigenen) Finanzierungsmöglichkeiten stellen eine erhebliche Belastung für die Wissenschaftler:innen dar, ihre Arbeitsleistung wird durch die ständige Unsicherheit negativ beeinflusst und es kommt zu teilweise prekären Beschäftigungssituationen.

Leider bietet auch die geplante Änderung des WissZeitVG weiterhin erhebliche Nachteile: i) durch einen zeitlichen Vorrang des Vertrages mit Qualifizierungsbefristung vor der Drittmittelbefristung, die ausgeschlossen wird bis die Qualifizierungsbefristung ausgenutzt ist, sowie ii) die bestehende Regelung, dass Befristungsfristen gelten, egal ob diese Zeiten auf Universitären- oder Drittmittel-befristeten Verträgen abgeleistet wurden.

Hat man als Postdoc erfolgreich Drittmittel eingeworben, müssen die Gelder zeitnah angefordert und ausgegeben werden – auch wenn der Zeitraum zwischen der Zusage und der offiziellen Bewilligung mitunter sehr lange dauern kann. Unter Umständen bedeutet diese Regelung, dass Wissenschaftliche Mitarbeiter mit kürzeren Befristungen vorlieb nehmen müssen, da ihnen vor Ablauf des Vertrages mit Qualifizierungsbefristung kein Vertrag mit Drittmittelbefristung angeboten werden kann. So ist zwar vorgesehen, dass auf diese Weise langfristig bessere Verbindlichkeiten und ein erhöhter Anteil an unbefristeten Stellen geschaffen wird, in der Realität wird dies aber vermutlich eher zu einer Abwanderung von qualifiziertem Personal führen, da ein Großteil der in den Naturwissenschaften Beschäftigten über Drittmittel finanziert ist. Stattdessen sollte die Finanzierung mehr Freiheiten/Möglichkeiten bekommen, um diverse Finanzierungswege flexibler nutzen zu können.

Flexibilität schaffen und erhalten

Die momentanen bestehenden sowie die geplanten Regelungen des WissZeitVG sagen, dass ein PostDoc, welcher über die im WissZeitVG vorgesehene Höchstbefristungsdauer hinweg auf Drittmitteln arbeitet, auch nicht mehr über Universitäre Stellen zwischenfinanziert werden kann. Jedoch ist es durchaus normal, dass zwischen bewilligten Anträgen eine Finanzierungslücke mit ungewisser Zeitspanne liegt. Nicht selten müssen Anträge überarbeitet oder nach einer Ablehnung für eine andere Förderinstitution angepasst werden. Das kostet Zeit, in der beispielsweise keine neuen Experimente im Labor durchgeführt werden können. Wenn diese Zeiten nicht notfalls durch universitäre Stellen überbrückt werden dürfen, so führt dies nur dazu, dass die universitäre Karriere vorzeitig abgebrochen werden muss. Wenn das WissZeitVG statt strengerer Vorgaben hier flexiblere Möglichkeiten erlauben würde, könnten vielversprechende Nachwuchswissenschaftler:innen auch über Finanzierungslücken

hinweg langfristig gehalten und unterstützt werden. Anderweitige Möglichkeiten zur Zwischenfinanzierung, die kurzfristig und schnell zur Verfügung stehen, gibt es nämlich – wenn überhaupt – viel zu selten.

Ein wesentlicher Kritikpunkt bei der angestrebten Novellierung des WissZeitVG betrifft daher die noch weiter eingeschränkte Flexibilität der Finanzierung von Wissenschaftler:innen in frühen Karrierestufen in Hochschulen und Forschungseinrichtungen, ohne gleichzeitig ausreichend neue und unbefristete Stellen zu schaffen. Das WissZeitVG schränkt die Freiheit ein, wissenschaftliches Personal flexibel einzustellen und zu beschäftigen, insbesondere bei kurzfristigen Projekten oder spezifischen Forschungsarbeiten. Damit wird das Ziel verfolgt, unsichere Vertragsverhältnisse mit kurzen Laufzeiten v.a. in der Qualifizierungsphase zu vermeiden und so den Wissenschaftlern vermeintlich mehr Planungssicherheit zu geben. Jedoch führen die jetzt geplanten Maßnahmen aufgrund der beschriebenen Einschränkungen im bestehenden Wissenschaftssystem, welches überwiegend über (langfristig schwer planbaren) Drittmittel finanziert wird dazu, dass die Effizienz und Dynamik der wissenschaftlichen Arbeit beeinträchtigt wird, da Stellen nicht besetzt werden weil die Finanzierung über den erforderlichen Qualifikationszeitraum nicht sichergestellt werden kann.

Unser Fazit

Angesichts der zuvor beschriebenen Einblicke aus der wissenschaftlichen Praxis in den Natur- und Lebenswissenschaften ist es von großer Bedeutung, dass das WissZeitVG regelmäßig überprüft und überarbeitet wird, um die Bedürfnisse sowohl der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler als auch der Arbeitgeber in Forschungseinrichtungen angemessen zu berücksichtigen. Es ist unerlässlich, eine ausgewogene Balance zwischen dem Schutz der Arbeitnehmerrechte, Stabilität in der Ausbildung der nächsten Generation und der Gewährleistung der Flexibilität und Innovationskraft in der Wissenschaft zu finden.

Insgesamt fordern wir daher eine differenzierte Betrachtung der spezifischen Bedürfnisse und Anforderungen verschiedener Fachbereiche und Disziplinen bei der Novellierung des WissZeitVG. Die gemeinsame Schaffung von vielfältigen, langfristigen und stabilen Beschäftigungsmöglichkeiten für wissenschaftliches Personal durch die Finanzierung solcher Stellen durch Bund und Länder sollte dabei im Fokus stehen (anstelle von strengeren und allgemeingültigen Rahmenbedingungen), um eine exzellente Forschung, transparente Perspektiven und eine gerechte Karriereentwicklung zu ermöglichen.

Wir stellen als Vertreter der biologischen Strahlenforschung in Deutschland unsere fachliche Expertise jederzeit und gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

gez.

Prof. Dr. Udo Gaipf
(1. Vorsitzender DeGBS)



gez.

PD Dr. Johann Matschke
(jDeGBS Sprecher)