

Dresden, am 19.06.2023

Stellungnahme des vhw sachsen zum „Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Befristungsrechts für die Wissenschaft“ vom BMBF vom 05.06.2023

Eine Überarbeitung des WissZeitVG ist angebracht, da es Schief lagen bei den Vertragslaufzeiten (Stichwort Kettenbefristungen) sowie im sozialen Bereich (Mutterschutz, Elternzeit, Pflegezeit) gibt.

Allgemein möchten wir zu bedenken geben, dass die durchaus fairen Verbesserungen für den akademischen Mittelbau nur funktionieren können, wenn es genügend Stellen gibt, also eine **ausreichende Grundfinanzierung** der Hochschulen gewährleistet wird. Dies ist derzeit an vielen Hochschulen leider nicht der Fall.

Zu den einzelnen Änderungen haben wir die folgenden Anmerkungen:

1. Die erweiterten tarifvertraglichen Abweichungsmöglichkeiten begrüßen wir.
2. Die Senkung der Höchstbefristungsdauer von 6 auf 4 Jahre nach der Promotion wird begrüßt. Dies senkt für den Nachwuchs das Risiko, dass man in eine Sackgasse hineinflücht, in der man keine Dauerstelle in der Wissenschaft erhält und dann für die Wirtschaft zu alt ist. Allerdings könnten wir uns durchaus auch eine 3-Jahresfrist vorstellen. Bei Akademischen Räten hat sich das 3+3-Modell bewährt. Nach 3 Jahren sollte hinreichend genau die Eignung einer Kandidatin/eines Kandidaten für eine Wissenschaftskarriere beurteilt werden können.
3. Mindestvertragslaufzeiten von 3 bzw. 2 Jahren vor und nach der Promotion erscheinen angemessen und schaffen einen guten Interessenausgleich.
4. Die Berücksichtigung der Pflegezeiten wird ausdrücklich begrüßt.
5. Die 25%-Arbeitszeitgrenze wurde präzisiert. Dies schließt einen Missbrauch von Kleinstverträgen vernünftigerweise aus.
6. Die Implementierung einer *Tenure-Track*-Komponente wird prinzipiell begrüßt.
7. Der generelle Vorrang der Qualifizierungs- vor der Drittmittelbefristung wird durchaus **kontrovers** gesehen. Möglicherweise werden hier die Interessen des Nachwuchses zu sehr berücksichtigt, was diesem kurzfristig Vorteile bringen könnten, jedoch mittel- und langfristig auch kontraproduktiv sein könnte. Wie soll man denn an HAWs/FHs (weiterhin weitgehend ohne eigenes Promotionsrecht) qualifizieren können und dann auch noch ohne projektkompatible Vertragslaufzeiten? Die HAW-Hochschulleitungen werden hier kaum ins Risiko gehen wollen und Verträge schließen, deren Finanzierung nicht bis Vertragsende abgesichert ist. Dies knüpft also wieder an das o. g. zentrale Thema **Grundfinanzierung** an.
8. Eine Mindestvertragslaufzeit von 1 Jahr für SHKs/WHKs wird begrüßt. Auch die Erhöhung der Höchstbefristungsdauer von 6 auf 8 Jahre ist plausibel. Engagierte Studierende, die über die Regelstudienzeit hinaus studieren, sollen nicht mit einem erzwungenen Ende einer SHK-/WHK-Tätigkeit kurz vor Studienabschluss bestraft werden. Allerdings hätten hier vielleicht auch 7 Jahre genügt. Nach meinen Erfahrungen startet eine SHK-Tätigkeit typischerweise im 3. Semester, und nicht bereits im 1. Semester.
9. Die Übergangszeiten und die Evaluierung erscheinen angemessen. Dann wird man sehen, welche Erwartungen eingetreten sind und welche nicht. Ggf. müsste dann 2030 noch einmal das Gesetz überarbeitet werden.

.....
Dirk Müller