



Wortprotokoll der 87. Sitzung

Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung

Berlin, den 13. November 2024, 09:30 Uhr
Marie-Elisabeth-Lüders-Haus - Anhörungssaal -
(3.101)

Vorsitz: Kai Gehring, MdB

Tagesordnung - Öffentliche Anhörung

Tagesordnungspunkt 1

Seite 8

a) Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Befristungsrechts für die Wissenschaft

BT-Drucksache 20/11559

Federführend:

Ausschuss für Bildung, Forschung und
Technikfolgenabschätzung

Mitberatend:

Rechtsausschuss
Ausschuss für Arbeit und Soziales
Haushaltsausschuss (mb und § 96 GO)

Gutachtlich:

Parlamentarischer Beirat für nachhaltige Entwicklung

Berichterstatter/in:

Abg. Dr. Carolin Wagner [SPD]
Abg. Lars Rohwer [CDU/CSU]
Abg. Laura Kraft [BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN]
Abg. Dr. Stephan Seiter [FDP]
Abg. Dr. Michael Kaufmann [AfD]
Abg. Nicole Gohlke [Die Linke]
Abg. Ali Al-Dailami [BSW]



- b) Antrag der Abgeordneten Nicole Gohlke, Dr. Petra Sitte, Clara Bünger, weiterer Abgeordneter und der Gruppe Die Linke

**Gute Wissenschaft braucht gute
Arbeitsbedingungen – Paradigmenwechsel
beim Wissenschaftszeitvertragsgesetz unverzüglich
umsetzen**

BT-Drucksache 20/10802

Federführend:

Ausschuss für Bildung, Forschung und
Technikfolgenabschätzung

Mitberatend:

Haushaltsausschuss

Berichterstatter/in:

Abg. Dr. Carolin Wagner [SPD]
Abg. Lars Rohwer [CDU/CSU]
Abg. Laura Kraft [BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN]
Abg. Dr. Stephan Seiter [FDP]
Abg. Dr. Michael Kaufmann [AfD]
Abg. Nicole Gohlke [Die Linke]
Abg. Ali Al-Dailami [BSW]



Anwesende Mitglieder des Ausschusses

Fraktion	Ordentliche Mitglieder	Stellvertretende Mitglieder
SPD	Becker, Dr. Holger Kaczmarek, Oliver Mann, Holger Rabanus, Martin Rosenthal, Jessica Stüwe, Ruppert Wagner, Dr. Carolin Wallstein, Maja	
CDU/CSU	Albani, Stephan Altenkamp, Norbert Maria Connemann, Gitta Gräßle, Dr. Ingeborg Jarzombek, Thomas Ludwig, Daniela Rohwer, Lars Wellenreuther, Ingo	Föhr, Alexander
BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN	Christmann, Dr. Anna Gehring, Kai Kraft, Laura Krumwiede-Steiner, Dr. Franziska Reinalter, Dr. Anja Schönberger, Marlene	
FDP	Boginski, Friedhelm Funke-Kaiser, Maximilian Grünke, Julian Schröder, Ria	
AfD	Höchst, Nicole Kaufmann, Dr. Michael Münz, Volker	
Die Linke	Gohlke, Nicole	Sitte, Dr. Petra
BSW	Al-Dailami, Ali	



Teilnehmende Sachverständige

Name	Institution
Sonja Bolenius	Deutscher Gewerkschaftsbund
Prof. Dr. Patrick Cramer	Max-Planck-Gesellschaft
Prof. Dr. Olaf Deinert	Georg-August-Universität Göttingen
Prof. Dr. Walter Rosenthal	Hochschulrektorenkonferenz
Prof. Dr. Wolfgang Wick	Wissenschaftsrat
Dr. Jan Wöpking	German U15 e.V.



Sprechregister Abgeordnete

Seite

SPD

Dr. Carolin Wagner	17, 28
Oliver Kaczmarek	24
Holger Mann	30

CDU/CSU

Lars Rohwer	18
Thomas Jarzombek	24, 25
Prof. Monika Grüters	29
Stephan Albani	30

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Laura Kraft	19, 25, 26, 31
-------------	----------------

FDP

Ria Schröder	20, 21, 26, 27
--------------	----------------

AfD

Prof. Dr.-Ing. habil Michael Kaufmann	21, 22
Volker Münz	27

DIE LINKE.

Nicole Gohlke	22, 28
Dr. Petra Sitte	32

BSW

Ali Al-Dailami	23
----------------	----



Sprechregister Sachverständige

	Seite
Sonja Bolenius	9, 18, 23, 30, 32
Prof. Dr. Patrick Cramer	11, 20, 21, 25, 26, 29, 31, 32, 33
Prof. Dr. Olaf Deinert	12, 17, 24, 30
Prof. Dr. Walter Rosenthal	13, 21, 22, 24, 25, 26, 27, 28, 32
Prof. Dr. Wolfgang Wick	14
Dr. Jan Wöpking	15, 19, 20, 25, 27, 31, 32



Angeforderte Stellungnahmen

Ausschussdrucksachen

- 20(18)267a von Elke Hannack
- 20(18)267b von Prof. Dr. Gerald Haug
- 20(18)267c von Prof. Dr. Wolfgang Wick
- 20(18)267d von Prof. Dr. Walter Rosenthal
- 20(18)267e von Prof. Dr. Olaf Deinert
- 20(18)267f von Dr. Jan Wöpking
- 20(18)267g von Dr. Christina Beck

Stellungnahmen nicht eingeladener Sachverständiger

- 20(18)268a Jun.-Prof. Dr. Amrei Bahr und andere
- 20(18)268b Prof. Dr. Ute Klammer
- 20(18)268c Prof. Dr. Tobias Rosefeldt
- 20(18)268d Tracy Wietecha
- 20(18)268e PD Dr. Gabriele Lohmann und andere
- 20(18)268f Bernadette Stolle, Dr. Ulrich Schütz
- 20(18)268g VHD
- 20(18)268h Verband der Historiker und Historikerinnen Deutschlands
- 20(18)268i yHEP



Tagesordnungspunkt 1

a) Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Befristungsrechts für die Wissenschaft

BT-Drucksache 20/11559

b) Antrag der Abgeordneten Nicole Gohlke, Dr. Petra Sitte, Clara Bünger, weiterer Abgeordneter und der Gruppe Die Linke

Gute Wissenschaft braucht gute Arbeitsbedingungen – Paradigmenwechsel beim Wissenschaftszeitvertragsgesetz unverzüglich umsetzen

BT-Drucksache 20/10802

Hierzu wurde verteilt:

20(26)118-5

Gutachtliche Stellungnahme

Der Vorsitzende **Kai Gehring**: Einen wunderschönen guten Morgen, liebe Kolleginnen und Kollegen, meine sehr geehrten Damen und Herren, liebe Sachverständige. Ich begrüße Sie alle gemeinsam sehr herzlich zur 87. Sitzung des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung im Deutschen Bundestag hier im Marie-Elisabeth-Lüders-Haus.

Gegenstand der Anhörung ist der Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Befristungsrechts für die Wissenschaft, also die Novelle des WissZeitVG (Wissenschaftszeitvertragsgesetz). Diese Anhörung findet in einer außergewöhnlichen Zeit statt. Diese Anhörung wurde vor der Entlassung der FDP-Kabinettsmitglieder der Ampelkoalition und der Bundesregierung beschlossen. Die Fraktionen der demokratischen Mitte und Mehrheit haben bewusst an dieser Anhörung festgehalten, weil das Parlament erstens handlungsfähig ist und wir uns zweitens als federführender und zuständiger Fachausschuss zur Thematik auf jeden Fall weiter aufschlauen wollen und die Diskussion mit den Sachverständigen suchen und schätzen, um ihre Perspektiven aufzugreifen.

Nach unserer Anhörung in der letzten Woche zum AFBG (Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz), zum sogenannten Meister - beziehungsweise Aufstiegs-BAföG

(Bundesausbildungsförderungsgesetz), ist dies die zweite Anhörung zu einem Gesetzentwurf, der kurz vor dem finalen Beschluss einer zweiten und dritten Lesung im Deutschen Bundestag stattfindet. Über die Chancen, ob und inwieweit beide Gesetzentwürfe, heute das WissZeitVG, gesetzgeberisch noch abgeschlossen werden können, entscheidet einerseits der Verlauf der heutigen Sitzung und die Perspektiven der Sachverständigen sowie letztlich die Kompromissbereitschaft der Fraktionen. Egal, ob die Novelle des WissZeitVG noch in dieser Wahlperiode, die am 23. Februar 2025 endet und bis dahin andauert oder zu Beginn der 21. Wahlperiode beschlossen wird: die heutige Anhörung und die Statements und Antworten der Sachverständigen werden uns wichtige Hinweise geben. Zur Verbesserung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie den Karrierewegen in der Wissenschaft - und egal, wer in der künftigen Wahlperiode eine gesetzgebende Mehrheit hat oder wer die Regierungskonstellation stellt – die Herausforderungen und die Probleme bleiben dieselben.

Und mit dem vorweggeschickt können wir jetzt in die Anhörung starten, denn gute Wissenschaft geht nur mit guten Arbeitsbedingungen. Wir begrüßen als Sachverständige Sonja Bolenius für den Deutschen Gewerkschaftsbund, Referatsleiterin für Hochschul- und Wissenschaftspolitik und die einzige Vertreterin der Arbeitnehmerseite.

Wir begrüßen Professor Dr. Patrick Cramer, Präsident der Max-Planck-Gesellschaft, Professor Dr. Olaf Deinert, Georg-August-Universität Göttingen.

Herr Professor Dr. Gerald Haug ist kurzfristig erkrankt. Er musste sich daher kurzfristig entschuldigen und hat leider keine Stellvertretung mehr benennen können. Damit ist die Nationale Akademie der Wissenschaft, kurz: Leopoldina, heute leider hier nicht vertreten.

Wir begrüßen Professor Dr. Walter Rosenthal, Präsident der Hochschulrektorenkonferenz, Professor Dr. Wolfgang Wick als Vorsitzender des Wissenschaftsrates, den wir auch vor die Klammer gezogen haben und der uns heute digital zugeschaltet ist. Wir begrüßen auch Dr. Jan Wöpking, Geschäftsführer der Deutschen U15 e.V. Vielen Dank auf jeden Fall an alle



Sachverständigen, dass Sie der Einladung gefolgt sind.

Zur Strukturierung der Anhörung ein paar sachdienliche Hinweise: gemäß einer interfraktionellen Vereinbarung werden die Sachverständigen die Gelegenheit für ein fünfminütiges Eingangsstatement haben. Der Aufruf wird in alphabetischer Reihenfolge der Sachverständigen erfolgen, in dieser Reihenfolge sitzen Sie hier. Die Reihenfolge der Berichterstattenden und Fragenden richtet sich nach der Fraktions- und Gruppenstärke und wir werden unser bewährtes 5-Minuten-Frage-Antwort-Kontingent für Fragen und Antworten der Sachverständigen anwenden. Das reduziert sich bei den beiden Gruppen auf zweieinhalb Minuten und wir werden dann so viele Nachfragerunden machen, wie es Nachfragen gibt, mindestens aber eine und da gilt das 3-Minuten-Frage-Antwort-Kontingent. Das Ende der Anhörung ist für ca. 11.15 Uhr vorgesehen, es wird trotz der digitalen Live-Übertragung und der Protokollierung in der Mediathek ein schriftliches Wortprotokoll erstellt.

Folgende Vorlagen liegen dieser Anhörung zugrunde: Der Gesetzentwurf der Bundesregierung, Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Befristungsrechts für die Wissenschaft auf der Bundestagsdrucksache 20/11559. Auch in dieser Wahlperiode war der Bundestag sehr fleißig. Grundlage der Anhörung ist ebenso der Antrag der Gruppe Die Linke mit dem Titel „Gute Wissenschaft braucht gute Arbeitsbedingungen - Paradigmenwechsel beim Wissenschaftszeitvertragsgesetz unverzüglich umsetzen“ auf der Bundestagsdrucksache 20/10802.

Ich möchte ausdrücklich noch darauf hinweisen, dass der Anhörung eine Reihe von Ausschussdrucksachen zugrunde liegen. Es sind zum einen die schriftlichen Stellungnahmen der Sachverständigen auf den Ausschussdrucksachen 20(18)267 a bis g und auch sehr zahlreiche, nicht angeforderte schriftliche Stellungnahmen auf den Ausschussdrucksachen 20(18)268 a bis i. Ich möchte mich insbesondere auch bei denjenigen bedanken, die ihre Stellungnahme einfach so eingereicht haben. Die Anzahl der unaufgeforderten Stellungnahmen zeigt, wie groß das Interesse und der Diskussionsbedarf am

Thema ist. Ich möchte insbesondere die Stellungnahmen aus der Ich-bin-Hanna-Bewegung hervorheben, die von den Fraktionen leider nicht als Sachverständige eingeladen wurden, sich aber hiermit eindeutig schriftlich zu Wort gemeldet haben und uns als Ausschuss und den jeweiligen Fraktionen und Gruppen auch in den letzten Jahren immer wieder mit Rat und Tat zur Seite standen.

Gute Arbeitsbedingungen sind eine wichtige Voraussetzung für ein innovatives Wissenschaftssystem, das für kluge Köpfe und Talente attraktiv sein muss. Das WissZeitVG regelt die Befristungspraxis in der Wissenschaft. Es handelt sich um ein Sonderbefristungsrecht, insbesondere für die Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Es ist damit ein Baustein, um Beschäftigungs- und Karrierebedingungen in der Wissenschaft zu regeln und diese zu verbessern. Das Interesse an einer Novellierung des WissZeitVG ist groß. Das sieht man nicht nur an den Stellungnahmen. Ich möchte vielmehr auch noch mal darauf hinweisen, dass ich als Ausschussvorsitzender für den gesamten Ausschuss mit Kolleginnen und Kollegen von SPD, Bündnis 90/Die Grünen und der Gruppe Die Linke im Juni eine Petition mit dem Titel „Stoppt die Dauerbefristung in der Wissenschaft“ von einem Bündnis aus 18 Organisationen entgegengenommen habe, das für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und Studierende spricht. Diese Petition haben über 65.000 Menschen unterzeichnet.

Das ist meine Vorbemerkung. Wir sind jetzt auf jeden Fall sehr auf die Erkenntnisse aus der heutigen Anhörung gespannt und damit eröffne ich die Statementrunde und erteile das Wort Frau Sonja Bolenius für den Deutschen Gewerkschaftsbund.

Sonja Bolenius (Deutscher Gewerkschaftsbund Bundesvorstand): Sehr geehrte Abgeordnete, sehr geehrter Herr Vorsitzender, vielen Dank. Vielen Dank auch für die Einladung in den Ausschuss und die Gelegenheit zur Stellungnahme. Im europäischen und im deutschen Arbeitsrecht ist die unbefristete Beschäftigung der Regelfall. Das heißt, begründungsbedürftig ist immer die befristete Beschäftigung. Das gilt auch für den Wissenschaftsbereich und wenn man sich die Befristungszahlen in der Wissenschaft anschaut,



dann kann das schnell in Vergessenheit geraten, da die Zahlen eine ganz andere Sprache sprechen. Umso mehr haben wir uns gefreut, dass die Regierungsfraktionen sich im Koalitionsvertrag vorgenommen haben, dem Grundsatz von Dauerstellen für Daueraufgaben näher zu kommen oder Schritte in diese Richtung einzuleiten und das Wissenschaftszeitvertragsgesetz zu novellieren. Der Regierungsentwurf liegt uns jetzt vor und den beraten wir heute.

Vielleicht einen Satz vorab: Er wird in der jetzigen Fassung leider diesen Anspruch nicht einlösen können. Die Hoffnungen der Wissenschaftscommunity auf diesen Novellierungsprozess sind nichtsdestotrotz riesengroß und sie haben sich unter dem Hashtag #ichBinHanna - die Initiative ist schon angesprochen worden - auch sehr deutlich zu Wort gemeldet. Noch nie war das Engagement der Wissenschaft für bessere Arbeitsbedingungen so groß und von so viel Aktivität und Engagement begleitet, wie das momentan der Fall ist und das gilt bis heute fort. Und dafür ist die Petition nur ein Beispiel.

Dass am Ende der Legislatur keinerlei Verbesserungen, insbesondere für die Postdoc-Phase, vereinbart werden können, ist ein Zustand, der - glaube ich - einfach nicht passieren darf. Wir setzen daher weiterhin auf das Parlament, auf die Abgeordneten, dass Sie da noch was hinkriegen. Glauben Sie, dass Red Bull Flügel verleiht? Also ich glaube das nicht, ich nehme an, Sie auch nicht. Glauben Sie, dass Existenzängste und Sorgen um die berufliche Zukunft, die berufliche Innovationskraft und die Kreativität fördert? Ich glaube auch das nicht.

Der Wissenschaftliche Dienst des Bundestages hat im Jahr 2022 versucht, Belege dafür zu finden, ob es dahingehend einen Zusammenhang gibt. Er ist nicht sehr erfolgreich gewesen. Wir wissen aber aus der Arbeitspsychologie, aus der Motivationsforschung, aus der Industrieforschung, dass das nicht der Fall ist. Innovationsförderlich ist eine innovationsförderliche Arbeitskultur und nicht befristete Arbeitsverträge. Insofern glaube ich, ist dies ein Argument, das nicht trägt.

Vertrauen und gute Rahmenbedingungen der Arbeit, eine Perspektive, dass man das, was man liebt, auch weiter machen kann: das fördert

Innovationskraft und das ist es, was die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auch verdient haben, nämlich dass sie endlich ein Schritt weit in diese Richtung kommen und auch 100 Prozent in ihre aktuelle Stelle geben können und nicht schon mit dem Kopf wieder bei den nächsten Projektanträgen sein müssen, die dann ihre nächste Beschäftigung sichern könnten. Dafür muss das Wissenschaftszeitvertragsgesetz mit seiner Novellierung die Weichen auf der bundesgesetzlichen Ebene stellen. Natürlich muss das noch flankiert werden.

Die begrenzte Öffnung für einzelne kleinteilige tarifliche Regelungen, die jetzt vorgesehen sind - über die schon bestehenden hinaus - werden das nicht einlösen. Diese werden zu weiterer Rechtsunsicherheit führen, weil nach wie vor unklar ist, ob das eine abschließende Regelung im Gesetz ist oder nicht. Das ist das Problem, mit dem wir uns als Gewerkschaften schon seit Bestehen des Gesetzes rumschlagen: dass eben nicht klar ist, wie weit es tatsächlich regelt und wie weit es für tarifliche Regelungen offen ist. Insofern ist es ganz dringend, endlich die zentralen Begrifflichkeiten in diesem Gesetz zu schärfen. Im Kern bzw. im Fokus steht da vor allen Dingen der Qualifizierungsbegriff. Und da sagen wir: der Kern ist die Promotion. Das ist die Kernqualifikation im Wissenschaftsbereich. Und es ist den Initiatoren der Ich-Bin-Hanna-Initiative zuzustimmen, die in ihrer Stellungnahme geschrieben haben, dass nicht nachvollziehbar ist, warum ausgerechnet die Wissenschaft nicht in der Lage sein soll, ihre Führungskräfte auf festen Stellen zu entwickeln. Das kann ich nur unterstreichen. Ich halte das auch für nicht nachvollziehbar. Das Thema „strategische, systematische Personalentwicklung“ muss in den Forschungsinstitutionen dringend auf die Tagesordnung.

De facto sind die zwölf Jahre Höchstbefristungsdauer, wie wir sie jetzt haben, eine sachgrundlose Befristung. Das hat das Urteil des Bundesarbeitsgerichts auch noch mal deutlich gemacht. Das ist kein Zustand, der haltbar ist. Da kommen wir nur durch eine klarere Definition der Begrifflichkeiten näher ran. Und was wir darüber hinaus dringend brauchen, ist die Streichung der Tarifsperrre. Wenn Sie in diesem Kreis der Abgeordneten keine Mehrheit für eine Streichung



finden, muss mindestens der Wirkmechanismus umgedreht werden. Also nicht zu regeln, was vielleicht ausnahmsweise doch zu regeln sein könnte, sondern ganz klar ins Gesetz zu schreiben, was nicht abweichend tariflich geregelt werden soll. Damit wäre Rechtsklarheit geboten. Nehmen Sie die Tarifparteien und die Tarifautonomie an dem Ende ernst. Und wenn es der Bund nicht schafft, das zu regeln, dann geben Sie den Ländern die Möglichkeit, hier abweichende Regelungen zu treffen und für eine Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen wenigstens auf Landesebene zu sorgen.

Vielleicht also noch mal ganz kurz die drei wesentlichen Punkte aus meiner Sicht: den Qualifizierungsbegriff schärfen, Dauerstellen für Daueraufgaben nach der Promotion und die Streichung der Tarifsperrre oder wenigstens die Umkehr des Wirkmechanismus. Vielen Dank.

Der Vorsitzende: Vielen Dank, Frau Bolenius. Wir kommen jetzt zu Professor Patrick Cramer, Präsident der Max-Planck-Gesellschaft.

Prof. Dr. Patrick Cramer (Max-Planck-Gesellschaft): Vielen Dank für die Möglichkeit, noch mal darzustellen, was für uns wichtig ist. Und wenn ich sage uns, dann meine ich nicht nur die Max-Planck-Gesellschaft, sondern die Allianz der Wissenschaftsorganisationen. Wir hatten erst vor kurzem erneut ein Treffen, wo wir die Sachlage noch mal erläutert haben. Wir alle wollen die Karrierewege verbessern. Wir alle wollen Wissenschaft attraktiv machen, noch attraktiver. Wir wollen Planungssicherheit für die jungen Leute. Aber wir wollen eben auch Exzellenz und wir sind in einer internationalen Konkurrenzsituation, die sich nach den letzten Entscheidungen eher noch verschärft hat, auch in den USA.

Die Ausgangslage ist klar. Der Entwurf sieht jetzt die 6 plus 4 plus x-Jahre vor. In dem Entwurf gibt es gute Dinge wie zum Beispiel die Mindestvertragslaufzeiten - lassen Sie mich das festhalten. Diese tun genau das, was die Planungssicherheit erhöht. Aber der Entwurf adressiert die ganz wichtigen Punkte nicht. Ich nenne mal nur den Missbrauch, der zum Beispiel durch die drittmitteleinanzierten Kettenverträge entsteht. Dieser wird überhaupt nicht adressiert. Das andere Problem ist, dass die R3-Phase nach

wie vor nicht definiert wurde. Wir haben uns irgendwie damit arrangiert. Aber das Allianzpaper vom 27. März 2023, das übrigens immer noch Bestand hat, sieht deswegen eben 6 plus 4 plus 6 Jahre vor. Dabei bleiben wir auch, weil wir die dritte Phase - die R3-Phase - für die unabhängigen Tenure-Track-Professorinnen und Professoren brauchen.

Was für mich ein wichtiger Punkt ist, ist, dass die betroffenen Postdocs unglücklich sind. Es gibt neben unserem Papier noch die Prüfsteine für den Entwurf, die zusammen mit der Helmholtz-Gemeinschaft und mit den Statusgruppen, also gemeinsam mit den jungen Leuten, entwickelt wurden. Das liegt Ihnen vor. Und dann gibt es als Drittes noch die Stellungnahme von Mitarbeitervertretern der Max-Planck-Gesellschaft, die auch darauf hinweisen, dass sich die Situation für Postdocs verschlechtern würde. Und die waren eigentlich im Fokus.

Also, ich sehe keine großen Vorteile gegenüber dem bestehenden Gesetz, außer den wenigen Dingen, die ich erwähnt hatte. Es gibt keine echten Gewinner in dem ganzen Prozess. Alle sind so ein bisschen unglücklich. Die Institutionen bauen aus und haben auch in der Vergangenheit Karrierewege schon immer weiter ausgebaut. Denken Sie nicht nur an die Doktorandenprogramme, in denen wir schon seit zehn Jahren 3 plus 1 Jahre festgeschrieben haben, sondern auch an neue Postdoc-Programme, die entwickelt werden - unseres geht übrigens im März an den Start, an den Tenure-Track, der überall entwickelt wurde. Es wird übrigens einen neuen Track für Staff-Scientists geben. Das ist eine ganz, ganz kleine Gruppe, die aber sehr wichtig ist, bei der wir diese Dauerstellen brauchen. Das werden wir auch ins System unter den geltenden Regeln des Gesetzes einbauen.

Wo liegt die Schwierigkeit? Es ist einfach so, there is no one-size-fits-it-all. Es macht einen Riesenunterschied, ob ich mir einen international aktiven Tenure-Track-Professor anschau oder einen Staff-Scientist, der oder die vielleicht ein Praktikum an der Uni in der Medizin begleitet. Das sind völlig unterschiedliche Karrierewege, die man nicht in dem einen Gesetz, so wie derzeit, abbilden kann. Und das größte Problem ist, dass die A3-Phase fehlt. Eine große Sorge habe ich natürlich mit der Tarifsperrre. Das haben wir



diskutiert und wir alle - alle zehn Organisationen - sind streng gegen diese Öffnung. Nicht nur, weil dadurch die Regelungen sehr unterschiedlich werden. Vielmehr entsteht vor allem bürokratischer Aufwand, Intransparenz und natürlich auch Ungerechtigkeit in den verschiedenen Teilen des Systems. Ich glaube, wir brauchen genau das Gegenteil: Wir brauchen weniger Bürokratie, wir brauchen eine Durchlässigkeit der Systeme, dass die Leute wechseln, aus dem Ausland kommen und zwischen den einzelnen Organisationen wechseln können. Transparenz - das brauchen wir eigentlich.

Wichtig ist mir abschließend noch zu sagen: Wissenschaftliche Karrieren verlaufen eben nicht linear. Wenn Sie sich die Besten anschauen, was sie für Lebensläufe haben - dann sind die eben gerade nicht hier abgebildet. Die sind außergewöhnlich. Meine Empfehlung ist deshalb - und das tragen wir als Allianz auch gemeinsam und haben uns auch darauf verständigt-, dass wir uns jetzt noch mal Zeit nehmen müssen. Der Kompromiss, der vorliegt, würde keinerlei Verbesserung schaffen, eher zusätzliche Sorgen bereiten. Es ist der Prozess am laufenden Wissenschaftsrat, bei dem wir eine systemische Betrachtung anstreben und es wäre einfach meine ganz große Bitte: Nehmen wir uns diese Zeit. Ich würde auch sehr, sehr gerne etwas entscheiden, aber das, was vorliegt, wird uns wirklich nicht helfen. Deswegen mein Appell: Wir müssen uns die Zeit nehmen. Vertrauen wir dem Wissenschaftsrat, dass die eine systemische Betrachtung und die Differenzierung zwischen den verschiedenen Karrierewegen und hoffentlich auch die R3-Phase hinbekommen.

Dass wir diese dann adressieren können und auch in der nächsten Legislatur dann wirklich schnell vorankommen. Vielen Dank.

Der Vorsitzende: Danke, Herr Cramer. Wir kommen jetzt zu Professor Dr. Olaf Deinert, Georg-August-Universität Göttingen. Bitte schön.

Prof. Dr. Olaf Deinert (Georg-August-Universität Göttingen): Vielen Dank, Herr Vorsitzender, meine sehr geehrten Damen und Herren Abgeordnete. Vielen Dank für die Gelegenheit, hier auch noch mal Stellung zu nehmen. Wenn ich mir den Entwurf anschau, dann geht es als Ziel um

Verlässlichkeit, Planbarkeit und Transparenz. Und wir haben eigentlich einen Elefanten im Raum, den keiner anspricht: Das ist der Haushaltsgesetzgeber, der für Dauerstellen zuständig ist - sie zu schaffen und diese Anschlussperspektive möglich zu machen. Darauf komme ich gleich noch mal zurück. Zur Predoc-Phase möchte ich jetzt nichts sagen, weil das im Wesentlichen auch unangetastet bleibt. Bei der Postdoc-Phase ist jetzt die Idee: Nach vier Jahren gibt es Klarheit. Klarheit darüber, ob es zum dauerhaften Verbleib in der Wissenschaft kommt oder es eine Karriere möglicherweise außerhalb der Wissenschaft gibt. Das hat sowohl für den Nachwuchs zum Vorteil, dass man eine klare Perspektive hat und die Wissenschaft geeignete Kräfte gewinnen kann. Es geht aber - so verstehe ich den Entwurf - vor allem um die Karriere unterhalb der Professur. Was die Habilitation und die Professur angeht, gibt es auch andere Wege.

Dazu möchte ich auf ein Problem hinweisen, bei dem Sie sich fragen werden: Wieso kommt er jetzt mit sowsas, was schon seit Jahrzehnten Gesetz ist und hier auch nicht diskutiert wurde? Und das ist die Bonuszeit. Denn daran sieht man, dass wir hier eine gewisse Ambivalenz haben. Wir haben einerseits - das kenne ich selber, ich war ja auch mal Nachwuchswissenschaftler - die Situation, dass man möglichst lange befristete Verträge haben möchte, um eine Chance zu haben, einerseits Geld zu verdienen und auch die Möglichkeit hat, reinzukommen. Auf der anderen Seite muss es auch irgendwann Klarheit geben, wenn das nicht so ist. Und die Idee ist hier: vier Jahre. Und dann ist das so. Die Bonuszeit stellt das in Frage und zeigt genau diese Ambivalenz auf, weil sie nämlich sagt, dass die, die besonders schnell promoviert haben, also eigentlich die besonders guten, noch länger in der Postdoc-Phase befristet werden können. Das gibt überhaupt keinen Sinn. Ich will darauf einfach nur mal kurz aufmerksam gemacht haben.

Zur Mindestvertragslaufzeit möchte ich nur kurz darauf hinweisen: Das ist als Sollvorschrift vorgesehen. Es ist absehbar, dass eine Sollvorschrift zu großen Problemen führen wird, weil wir dann wiederum nicht wissen, was die Ausnahmefälle sind. Die Idee wäre, dies für einen Tarifvertrag zu öffnen oder die gesetzliche Regelung möglicherweise umzudrehen.



Ein Punkt, den ich wegen der Zeit jetzt nochmal besonders hervorheben möchte, ist die Tarifsperrre. Sie ist verfassungsrechtlich nicht geboten. Das Bundesverfassungsgericht hat gesagt, dass sie erlaubt ist. Es hat sich damals allerdings überhaupt nicht mit den Gefahren für die Wissenschaftsfreiheit auseinandergesetzt, die aus den Tarifverträgen kommen sollen.

Interessanterweise ist die Entscheidung abweichender Meinung des damals für das Arbeitsrecht zuständigen Berichterstatters Kühling, der selber offensichtlich anders votiert hatte. Er sagt, dass es in der Praxis vorher auch ging, dies durch Tarifvertrag zu regeln. Und er hat genau das beanstandet, dass der Gesetzgeber eine Regelung macht, zugreift auf den für die Tarifvertragsparteien eigentlich reservierten Bereich der Regelung der Arbeitsbedingungen und sich danach immunisiert. Das wünschte sich jeder private Arbeitgeber, dass man sich durch eine gesetzliche Regelung den Arbeitskampf und den Tarifvertrag vom Leibe halten kann.

Ich möchte dazu nur eines sagen: Die Situation hat sich ein bisschen geändert. Wir wissen heute, dass es prekäre Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft gibt, etwa sehr kurze Laufzeiten und lange Gesamtphasen. Das heißt, der Aspekt des Arbeitnehmerschutzes steht da stark im Raum. Die Tarifvertragsparteien sind einig dazu berufen. Irgendwann habe ich gelesen, dass jemand sagte, die Wesentlichkeitstheorie der Gesetzgeber müsse das regeln. Das gilt bei Grundrechtseingriffen. Das gilt aber nicht beim Ausgleich von privaten Rechten, mit denen wir es hier zu tun haben. Da sagt das Bundesverfassungsgericht, es gibt eine Normsetzungsprärogative der Tarifvertragsparteien. Der Staat regelt also, wenn die anderen das nicht können. Aber die haben eigentlich den vorrangigen Zugriff. Die Rechtsprechung müsste ohnehin, wenn es Tarifverträge gibt, gucken, ob diese womöglich zu weit in die Rechte der Arbeitnehmer oder in die Rechte der Wissenschaftsorganisationen, also der Universitäten und anderen Forschungseinrichtungen, eingreifen. Die Rechtsprechung tut es inzwischen - wie bisher ja auch schon bei anderen Tarifverträgen - über Befristungen.

Mein Plädoyer wäre, die Tarifsperrre tatsächlich einfach erst mal zu beseitigen bzw. umzudrehen

und stattdessen zu formulieren, was man gerade nicht durch einen Tarifvertrag regeln kann, weil der Zweck des Gesetzes sonst konterkariert würde. Dazu gibt es eine ganze Reihe von Gegenständen. Diese habe ich in meiner schriftlichen Stellungnahme aufgeführt und belasse es dabei. Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Der Vorsitzende: Ja, ganz herzlichen Dank. Wir kommen jetzt zum Präsidenten der Hochschulrektoren- und Hochschulrektorinnenkonferenz, Professor Dr. Walter Rosenthal.

Prof. Dr. Walter Rosenthal

(Hochschulrektorenkonferenz): Sehr geehrter Herr Vorsitzender, sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete, die deutschen Hochschulen stellen den Großteil der Arbeitsverhältnisse, die nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz befristet sind, dar. Deswegen haben wir uns als Hochschulen, hat sich die HRK (Hochschulrektorenkonferenz), in den gesamten Prozess immer wieder eingebracht. Es geht darum, Mindestvoraussetzungen festzulegen, die notwendig sind, um überhaupt Qualifikation an deutschen Hochschulen zu ermöglichen. Aber dazu gehören auch die zukunftsweisenden Leitlinien zu unbefristeten Positionen neben der Professur - ein Papier, das viel beachtet wurde.

Ich möchte fünf Punkte in den fünf Minuten darstellen. Der erste Punkt ist - was der Vorsitzende schon kurz erwähnt hat -, dass das Wissenschaftszeitvertragsgesetz nur ein Baustein ist. Es bildet nämlich nur den Rahmen befristeter Arbeitsverträge in der Wissenschaft. Es trägt dabei den spezifischen Bedürfnissen wissenschaftlicher Einrichtungen und des wissenschaftlichen Personals im Bereich der Qualifizierung und der Drittmittelforschung Rechnung. Systemische Veränderungen in der Beschäftigungsstruktur müssen in den Ländern, in den Hochschulen selbst, vollzogen werden. Sie müssen begleitet werden von Anpassungen des Kapazitätsrechts, der landes- und haushaltrechtlichen Möglichkeiten - Stichwort: Stellenpläne - und gegebenenfalls auch der Veränderung von Governance-Strukturen an den Hochschulen.

Punkt zwei: Für die sachgerechte Gestaltung und Förderung der wissenschaftlichen Qualifizierung



ist das Wissenschaftszeitvertragsgesetz bisher für beide Phasen der Qualifikation, für die Promotionsphase und die Postdoc-Phase, erforderlich. Gerade in der Postdoc-Phase gibt es eine große Vielgestaltigkeit der Qualifikationen. Beide Phasen sind aber sehr fachspezifisch und auch individuell spezifisch zu sehen. Das sind wirklich umfassende, grundlegende Phasen der Qualifikation, deren Erwerb in keiner Weise mit berufsbegleitenden Fortbildungen zu vergleichen sind. Deswegen ist auch die Postdoc-Phase eindeutig eine Qualifikationsphase.

Bei der Promotionsphase und der sich anschließenden Postdoc-Phase innerhalb des Qualifizierungszeitraums - das ist mein dritter Punkt - handelt es sich um wissenschaftsbezogene, notwendigerweise hoch kompetitive Qualifizierungsphasen, für die jeweils angemessene Vertragslaufzeiten erforderlich sind. Die Vorschläge zur Mindestlaufzeit der Erstverträge ist durchaus wissenschaftsadäquat und ich möchte hinzufügen, dass gerade was die Promotionsphase betrifft, die drei Jahre flächendeckend schon an den Hochschulen eingehalten werden.

Für die maximale Höchstbefristungsdauer wäre die Beibehaltung der bisherigen sechsjährigen Phase für die wissenschaftliche Qualifizierung in der Postdoc-Phase die den wissenschaftlichen Anforderungen entsprechende Regelung. In dem Entwurf ist mit einer vierjährigen Postdoc-Phase zumindest ein wissenschaftsadäquaterer Vorschlag vorgelegt als in der vorangegangenen Diskussion. Ich weise aber darauf hin, dass jede Verkürzung der Postdoc-Phase gegenüber dem jetzigen Zustand zu Karriereabbrüchen führen wird und da gab es ja laute und nachvollziehbare Stimmen von denen, die betroffen sind.

Der vierte Punkt ist die geplante Tarifordnung. Eine weitere weitergehende Tariföffnung als vorgesehen würde zu einer Zersplitterung des Wissenschaftssystems führen. Die Akteure in der Wissenschaft werden durch unterschiedliche Tarifparteien vertreten. Wir haben den TVöD (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst), wir haben den TV-L (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder), wir haben die Hochschulen, wir haben die außeruniversitäre Forschung. Die Hochschulen sind auch nicht mit einer Stimme unterwegs. Bei der Tarifgemeinschaft deutscher

Länder ist das Land Hessen nicht eingeschlossen. Und eine Tariföffnung würde letzten Endes das Ziel konterkarieren, das auch der Pakt für Forschung und Innovation hat - die Versäulung zwischen den Forschungsorganisationen und den Hochschulen aufzuheben. Dafür halten wir eine weitergehende Tarifführung als bisher vorgesehen für nicht zielführend.

Und ganz zum Schluss: Die geplante Regelung des Vorrangs der Qualifizierungsbefristung vor der Drittmittelbesitzung erfüllt uns auch durchaus mit Sorge, denn es gibt Personen, die sich nicht qualifizieren wollen, die aber ein Forschungsprojekt bearbeiten wollen. Das ist zum Beispiel an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften besonders relevant. Da gibt es Forschungsaufträge aus den kleinen, mittleren Unternehmen, die abgearbeitet werden müssen, ohne dass man dort Qualifizierung unterbringen kann. Deswegen muss sichergestellt sein, dass dies auch weiterhin möglich ist. Das ist auch ein wichtiges Anliegen unserer Hochschulen für angewandte Wissenschaften. Soweit meine fünf Punkte.

Der **Vorsitzende**: Wir kommen jetzt zu Professor Wolfgang Wick, digital zugeschaltet, Vorsitzender des Wissenschaftsrates.

Prof. Dr. Wolfgang Wick (Wissenschaftsrat): Guten Morgen, lieber Herr Vorsitzender, liebe Abgeordnete. Auch ich möchte mich im Namen des Wissenschaftsrates ganz herzlich für die Gelegenheit bedanken, dass wir zu dem Thema noch einmal Stellung nehmen können. Es ist aus unserer Sicht eine breit geteilte Wahrnehmung, dass der hohe Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse in der Wissenschaft ein Problem ist, das nicht allein durch ein arbeitsrechtliches Instrument gelöst werden kann. Wir sind der Meinung, dass ein breiterer Ansatz, der die Personalstrukturen - das ist ja auch schon genannt worden - an wissenschaftlichen Einrichtungen insgesamt in den Blick nimmt, gewählt werden muss. Daher erarbeiten wir derzeit ein Positionspapier zu den Personalstrukturen im deutschen Wissenschaftssystem, das alle relevanten Einrichtungen, Universitäten, Fachhochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen in den Blick nimmt.



Ich kann und möchte den laufenden Beratungen nicht vorgreifen, aber ich möchte auf Empfehlungen Bezug nehmen, die der Wissenschaftsrat vor einigen Jahren zu Karrierezielen und Wegen an Universitäten erarbeitet hat. Ich konzentriere mich auf zentrale Punkte, unter anderem auf die Frage der Höchstbefristungsgrenze. Eine solche Grenze hat der Wissenschaftsrat nicht eindeutig definiert. Er ist aber der Auffassung, dass die Qualifizierungsphase nach der Promotion, also das, was umgangssprachlich als R2-Phase bezeichnet wird, vier Jahre nicht überschreiten sollte, um einen früheren Berufszeitpunkt oder einen Richtungswechsel auf einen anderen Karriereweg zu ermöglichen. Dies entspräche der im Gesetzentwurf vorgesehenen 4-plus-2-Regelung. Allerdings sehen wir auch das Risiko, dass eine Höchstbefristungsgrenze den Zeit- und Leistungsdruck auf die Postdocs weiter erhöht. Um deren Perspektiven tatsächlich zu verbessern, würden wir die Empfehlungen in einen Kontext stellen: dazu gehört ein Ausbau des Karrierewegs zur Professur über den Tenure-Track. Der Wissenschaftsrat betrachtet die Berufung auf eine Professur mit echtem Tenure-Track, also mit einer hinterlegten Stelle, als verlässlichste Gestaltung einer R3-Phase. Trotz des Förderprogramms des Bundes ist dieser Karriereweg bisher weiterhin nicht sonderlich verbreitet.

Die Zahl der unbefristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollte erhöht werden. Damit entstünden mehr Karriereziele für Promovierte, die das Berufziel Professur nicht anstreben oder nicht erreichen. Dabei ist es aus unserer Sicht wichtig, wissenschaftliche und wissenschaftsnahe Zielpositionen grundsätzlich zu unterscheiden. Benötigt werden unbefristete Stellen für wissenschaftliches Personal neben der Professur mit selbstständiger Forschung, und/oder Lehre, in der Regel aber mit geringeren Ressourcen als einer Professur. Benötigt werden daneben auch Dauerstellen für wissenschaftsnah tätiges Personal, das Daueraufgaben, zum Beispiel in der Lehre, in Forschung und Informationsinfrastrukturen, Transfer oder Wissenschaftsmanagement versieht. Solche Leistungen sollten nicht nebenbei von Personen erbracht werden, die sich wissenschaftlich qualifizieren. Nur selten wird allerdings von

solchen Positionen noch eine Berufung möglich sein. Den Universitäten hat der Wissenschaftsrat schon 2014 empfohlen, für die unterschiedlichen Karriereziele spezifische Stellenprofile, Qualifizierungswege und Auswahlkriterien zu entwickeln. In der universitären Praxis sind solche differenzierte Karriereziele und Wege allerdings bis heute erst in Ansätzen erkennbar. Was bedeutet das? Das Gesetz sollte die Vielfalt der Karrierewege berücksichtigen. Es wäre schwer zu begründen, warum ein Sonderbefristungsrecht für die Wissenschaft auch für Personal gelten sollte, das sich gar nicht in einer wissenschaftlichen Qualifizierungsphase befindet, sondern dauerhaft unterstützende Aufgaben wahnimmt. In diesen Fällen würde das allgemeine Arbeitsrecht greifen. Für Beschäftigte mit gemischten Aufgabenprofilen könnte es Ausnahmen geben.

Der Wissenschaftsrat hat 2023 ein Positionspapier verabschiedet, das vorschlägt, das Verhältnis von Grundbudget und Drittmitteln an den Hochschulen neu zu justieren. Das Missverhältnis befristeter Drittmittel gegenüber den Grundmitteln ist aus unserer Sicht Teil der Misere und sorgt für Kettenbefristungen aus Projektmitteln ohne Aussicht auf Dauerbeschäftigung. Diese Verhältnisse sind aus unserer Sicht im Interesse eines wettbewerbs- und zukunftsfähigen Wissenschaftssystems nicht länger hinnehmbar und sie sind auch nicht allein durch ein arbeitsrechtliches Instrument zu korrigieren. Erforderlich ist dazu eine Zusammenwirkung von Bund, Ländern und wissenschaftlichen Einrichtungen und neben dem Aushandeln von Interessen auch ein Blick auf das Gesamtsystem. Mit seinem derzeit erarbeiteten Positionspapier zu den Personalstrukturen im Wissenschaftssystem will der Wissenschaftsrat dazu einen Beitrag leisten. Ganz herzlichen Dank.

Der **Vorsitzende**: Vielen Dank. Dann kommen wir zu Dr. Jan Wöpking, Geschäftsführer von German U15, dem Zusammenschluss der 15 führenden besonders forschungsstarken Universitäten.

Dr. Jan Wöpking (German U15 e. V.): Sehr geehrter Herr Vorsitzender, sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete, ich bedanke mich ebenfalls für die Möglichkeit, in diese Anhörung die Perspektive forschungsstarker Universitäten einbringen zu dürfen. Ich glaube, die letzten Tage,



die letzte Woche haben uns vor Augen geführt, worum es jetzt geht. Das ist, die Wettbewerbsfähigkeit, die Produktivität und die Sicherheit, auch Klimasicherheit unseres Landes und Europas zu stärken und damit unsere Zukunftsfähigkeit und Souveränität zu gewährleisten. Dafür spielen - wem sage ich das, wenn nicht Ihnen - Forschung und Innovation eine überragende Rolle und dafür wiederum sind die Persönlichkeiten entscheidend, die für und in der Forschung arbeiten, die mit Neugier, Tatkraft und Zuversicht die Grenzen des Denk- und Machbaren erweitern.

Deshalb ist die Zielsetzung, die hinter dem Gesetz steht, das deutsche Karrieresystem besser zu machen, auch völlig richtig. Die Frage ist nur, was sollte wie und vor allem auch wo geregelt werden. Das WissZeitVG, es ist angesprochen worden, ist ein Hebel - ein wichtiger und zugleich einer von vielen. Es hat eine spezifische Funktion im deutschen Wissenschaftssystem und dieses Wissenschaftssystem ist durch hohe Komplexität, Differenziertheit und Wechselwirkung gekennzeichnet, durch eine Vielzahl unterschiedlicher Institutionen, Fachkulturen, Karrierewege und nicht zuletzt durch das föderale Miteinander von Bund und Ländern. Im Kontext WissZeitVG und gerade auch heute haben wir viele Debatten geführt, die sehr wichtig sind: die Patenstruktur, neue Karrierewege, Stellenprofile und neben der Professur Dauerstellen, die aber nichts mit dem WissZeitVG zu tun haben. Und ich glaube, die Debatte der letzten Jahre hat nicht unbedingt profitiert von der Überfrachtung des WissZeitVG mit diesen anderen Themen.

Wenn wir uns jetzt das Gesetz selbst anschauen, ich fasse mich etwas kürzer, weil vieles gesagt worden ist, dann haben wir eine dreigeteilte Einschätzung. Wir begrüßen eine Reihe von Punkten nachdrücklich, das möchte ich ausdrücklich sagen. Das betrifft die Einführung von Mindestvertragslaufzeiten, die pflegepolitische Komponente, - die ist glaube ich noch nicht angesprochen worden heute. Die Übertragbarkeit nicht genutzter Befristungszeiträume von Promotion zur Postdoc-Phase ist sehr sinnvoll, auch der Passus zu den studentischen Hilfskräften ist sinnvoll und wirklich hilfreich.

Zweitens, wir begrüßen der Intention nach den

Qualifizierungsvorrang, glauben aber, dass die vorgeschlagene Umsetzung insofern korrekturbedürftig ist, als sie zwar zu der überwiegenden Zahl von Standarddrittmettprojekten passen mag, aber bei manchen eben auch nicht. Und dafür brauchen wir eine andere Lösung. Wir haben einen Sollvorschlag vorgeschlagen.

Drittens, wir sehen zwei Punkte sehr kritisch. Das ist die Tariföffnung und das ist die Höchstbefristungsdauer in der Postdoc-Phase. Bei der Tariföffnung sehen wir - auch das ist mehrfach angesprochen worden - die Gefahr der Zersplitterung und der Wiederversäulung des Wissenschaftssystems. Was geradezu absurd wäre, weil gerade hier auch Beschlüsse gefasst worden sind und Bund und Länder in den letzten Jahren und Jahrzehnten, kann man sagen, sehr daran gearbeitet haben, diese Versäulung abzubauen. Bei der Höchstbefristungsdauer - auch das ist angesprochen worden - sehen wir den Vorschlag von vier Jahren, jetzt mal die Anschlusszusage rausgenommen, als etwas, das gerade so vielleicht noch geht. Das geht gerade noch, wenn man sich ganz doll anstrengt, aber es ist nicht wirklich gut. Herr Cramer hat, glaube ich, den Begriff gefasst, „niemand ist wirklich glücklich damit“ und das kann man, glaube ich, mit den vier Jahren auch so sagen. Das ist die absolut minimale Untergrenze. Aber es bedeutet, die Zeit nach der Promotion effektiv um ein Drittel zu kürzen. Das ist gewaltig und das ist insbesondere etwas, was nicht im Sinne der Beschäftigten sein würde. Wir plädieren dafür, es bei der bestehenden Regelung, also bei den sechs Jahren, zu belassen.

Wenn Sie erlauben, abschließend noch ein Gedanke: Wir haben in den letzten Jahren intensiv über akademische Karrierewege diskutiert, manchmal hitzig. Das ist gut so, denn es hat den Blick auf die Stellschrauben geschärft, die wir haben, um das System besser zu machen. Davon gibt es eine ganze Menge und an diesen arbeiten unsere Universitäten, aber auch ganz viele andere Einrichtungen. Ich glaube, es gibt keine Einrichtung, die aktuell nicht an der Verbesserung der Karrierewege arbeitet. Für fast alle dieser Stellschrauben gilt aber eben das, was ich zu Beginn gesagt habe, dass sie außerhalb des WissZeitVG liegen. Wenn ich an der Debatte, die wir geführt haben, eines allerdings bedauert habe,



war es, dass sie mitunter ein allzu düsteres Bild vom deutschen Wissenschaftssystem gezeichnet hat. Als wäre es gleichsam der schlimmste Ort, an dem man arbeiten könnte. Dieses Bild ist nicht nur düster, sondern vor allen Dingen einfach falsch. Die deutsche Wissenschaft ist immer noch - und mehr denn je - ein guter, ein attraktiver Ort zum Arbeiten. Jüngst hat der Atlas Wissenschaft weltoffen von DAAD (Deutscher Akademischer Austauschdienst) und DZHW (Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung) gezeigt, dass Deutschland inzwischen das zweitattraktivste Gastland weltweit ist, was die Zahl von Forscherinnen und Forschern angeht. Nach den USA - die ja ein bisschen größer sind als Deutschland - und vor Großbritannien. Und man wird sehen, - Klammer auf - was die dauernde anti-universitäre und anti-akademische Rhetorik in den USA für einen Effekt dort haben wird. Ich finde, diese Studie ist ein Beleg für die Stärke des deutschen Systems, gerade jetzt, gerade in diesen geopolitisch angestrengten Zeiten. Es ist zugleich die Verpflichtung an uns alle, weiter daran zu arbeiten, dass wir die Persönlichkeiten und Spitzenkräfte gewinnen können, die wir brauchen - mehr denn je -, um eine selbstbestimmte, souveräne Zukunft zu schaffen. Vielen Dank.

Der Vorsitzende: Vielen Dank an alle Sachverständigen für Ihre Eingangsstatements. Und wir kommen jetzt zur Berichterstattenden Runde der Abgeordneten. Und ich rufe eingangs auf für die SPD-Bundestagsfraktion, Kollegin Dr. Karolin Wagner.

Abg. Dr. Carolin Wagner (SPD): Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Vielen Dank an alle Sachverständige für Ihre Stellungnahmen. Meine erste Frage geht an Herrn Professor Deinert. Sie haben deutlich gemacht, auch mit Rückgriff auf die Entstehung der aktuellen Tarifsperrre, dass sie in dieser Form durch die Verfassung nicht geboten ist. Und Sie schlagen vor, die Tarifsperrre regelungstechnisch umzukehren und nur bestimmte Bereiche aus der Tarifautonomie auszunehmen. Was für einen Vorteil sehen Sie da nochmal? Vielleicht können Sie das nochmal erläutern im Vergleich zu dem, was aktuell im Gesetzentwurf steht, nämlich die Tarifsperrre weiterhin aufrecht zu erhalten und nur definierte fünf Punkte rauszunehmen. Wenn Sie uns das nochmal erläutern könnten, wo da der positive Effekt zustande kommt.

Die zweite Frage geht an Frau Bolenius. Wir haben es jetzt auch gehört, dieses Flickenteppich-Argument, das oft eingeführt wird, das entstehen würde bei Tarifverhandlungen im Wissenschaftsbereich: wir sehen da ehrlicherweise von Seiten der SPD den TV-L als in seiner prägenden Wirkung dahingehend, dass diese Gefahr nicht besteht. Herr Professor Cramer hat sogar von Ungerechtigkeit und Intransparenz gesprochen, die entstehen würde, wenn die Tarifsperrre fällt. Vielleicht können Sie uns dazu Ihre Sicht der Dinge und Ihre Erfahrungen aus Tarifverhandlungen wiedergeben. Und die dritte Frage wäre auch nochmal an Herrn Professor Deinert. Das Argument, dass die Innenministerinnen und Innenminister an dem Verhandlungstisch und eben nicht die Hochschulen säßen, steht auch in der Stellungnahme der HRK. Vielleicht können Sie uns da eine Einordnung geben.

Prof. Dr. Olaf Deinert (Georg-August-Universität Göttingen): Vielen Dank. Wo sehe ich die positiven Effekte? Die Tarifsperrre, so wie sie jetzt formuliert ist, sagt ganz klar, was geht, etwa dies und jenes kann geregelt werden. Das ist ein sehr überschaubarer Rahmen. Wenn die Tarifsperrre umgedreht wird, dann hat man erstmal die Vermutung der Tarifautonomie und kann dann sagen, bestimmte Dinge machen wir tarifvertragsfest. Zum Beispiel kann man solche Dinge wie die Qualifizierungsbefristung an sich, Höchstbefristung mit Mindestlaufzeiten, festschreiben. Es bleibt dann aber eine ganze Reihe mehr. Ich habe zum Beispiel in der Stellungnahme das Thema Viertelstellen neben dem Referendariat angesprochen: ob man die wirklich anrechnen muss, weil sie eigentlich nicht wirklich Qualifizierungscharakter haben. Das nimmt auch das Bundesarbeitsgericht eigentlich an. Das könnte man öffnen und das käme übrigens der Arbeitgeberseite durchaus zugute. Wir haben dadurch eine Möglichkeit des Wettbewerbs um gute Arbeitnehmer. Denn normalerweise wollen Arbeitnehmer gute Arbeitsbedingungen und nicht schlechte und wenn Tarifverhandlungen geführt werden, werden sie in der Regel zum Schutz der Arbeitnehmer geführt. Es gibt noch eine ganze Reihe mehr. Ich habe den Elefanten im Raum angesprochen. Wenn man beispielsweise Quoten festschreibt, müssen die Länder Farbe bekennen.



Etwa, was sie dann an Stellen zur Verfügung stellen, weil das Geld kostet.

Zur zweiten Frage: Tarifverhandlungen laufe normalerweise, das kann Frau Bolenius aber eigentlich besser erklären als ich, nicht so, dass da einer sitzt und sagt, so wird es gemacht. Das gibt Rückkopplung und wenn es diese Rückkopplung nicht gibt - das gilt ganz allgemein auch für Arbeitgeberverbände -, dann ist das ein internes Problem des Verhandlers. Da muss man für sorgen. Aber ich bin auch ziemlich sicher, dass die Wissenschaftsminister spätestens dann mit darauf schauen, was die Innenminister denn hier verhandeln. Ja, also mehr sage ich da erstmal nicht zu.

Sonja Bolenius (Deutscher Gewerkschaftsbund Bundesvorstand): Das kann ich nur bestätigen, so ist es, so wird es sein, so war es auch in Hessen. Natürlich waren da die Wissenschaftsministerien beteiligt, das haben nicht die Innenminister alleine verhandelt. Das wäre ja auch verrückt. Das wissen die Zuständigen in den Ländern auch, was sie sich damit an Problemen einholen würden. Und was dieses Flickenteppich-Argument angeht, also ehrlich gesagt kann ich das nicht nachvollziehen. Die Interessen und Zielsetzungen der Gewerkschaften sind sehr, sehr klar. Unser Interesse ist ein Flächentarifvertrag. Wir wollen eben keine kleinteiligen Tarifregelungen hier und da und dort und überall anders. Und das ist dann eben abhängig von der Gegenseite, ob die Gegenseite mitgeht oder nicht. Die Länder haben es selbst in der Hand, ob da einheitliche Regelungen entstehen oder nicht. Ich hoffe sehr, dass man das im Rahmen des TV-L verhandeln kann und dann entsteht kein Flickenteppich. Denn den Flickenteppich, wenn wir ehrlich sind, haben wir doch jetzt durch die unklare Rechtsauslegung des WissZeitVG. Weil unklar ist, was denn geregelt werden darf, wie und was ist eine Qualifizierung und was ist angemessen. Jede Hochschule, jede Wissenschaftseinrichtung hat ihre eigenen internen Richtlinien rausgegeben, irgendwelche Zettel, die zum Teil veröffentlicht sind, zum Teil auch nicht. Und wenn man sich die anguckt: das ist ein wahnsinniger Wildwuchs und alle handhaben es anders. Das heißt, jetzt ist Flickenteppich und mit dem Tarifvertrag könnten wir da endlich Ordnung reinbringen und das wäre auch unser Interesse.

Abg. Lars Rohwer (CDU/CSU): Herzlichen Dank an die Sachverständigen, dass Sie sich heute die Zeit nehmen. Angesichts der politischen Lage in unserem Land ist es so, dass Sie damit deutlich machen, welche hohe Bedeutung das Thema in der Wissenschaftslandschaft hat. Danke aber auch für die Klarheit der Stellungnahmen. Sie gingen von „so kann das Gesetz nicht verabschiedet werden, das verbessert nichts“ bis „es war eben auch keine einheitliche Stimme aus der Wissenschaftslandschaft zu hören“. Und damit ist klar, dass das Gesetzesvorhaben in die nächste Runde gehen wird. Das ist besonders bitter für die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler hier in Deutschland, die gewartet haben, dass in dieser Legislaturperiode ein neues Wissenschaftszeitvertragsgesetz verabschiedet wird. Die letzten drei Jahre haben hier keine Klarheit gebracht.

Wir würden hier aber auch nicht beraten - das will ich am Anfang meines Statements auch noch mal dazu sagen -, wenn es überall exzellente Bedingungen für junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gäbe, wenn Professorinnen und Professoren überall so perfekt mit dem Wissenschaftsnachwuchs umgehen, wie es an vielen Stellen in unserem Land auch schon passiert. Es ist mir sehr wichtig, zu sagen, dass wir hier mit diesem Gesetz eher die Negativfälle besprechen. Ich-Bin-Hannah hat das deutlich gemacht, hat diese Schwierigkeiten klar herausgearbeitet und ich finde an dieser Stelle muss man klar sagen, dass der größte Fehler in diesen Beratungen gewesen ist, dass das BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung) nicht das Gespräch mit den Ländern - das ernsthafte Gespräch - gesucht hat.

Ich komme zurück auf meinen Vergleich. Sie erinnern sich, dass ich diese Beratungen zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz im Plenum mit einem Football-Spiel verglichen habe. Damals hat im Plenum noch Kollege Seiter zu mir gesagt, das Spielgerät könne ja auch der Quarterback in die Touchdown-Zone tragen. Das glaubt angesichts der aktuellen politischen Lage in unserem Land und einer rot-grünen Minderheitsregierung nun wahrscheinlich doch niemand mehr. Die Defense waren - wenn die Offense quasi die Regierungskoalition gewesen ist - die vielen, vielen unterschiedlichen Stimmen aus der



Wissenschaftslandschaft, die es den Regierungsfraktionen so schwer gemacht haben, hier zu einem Kompromiss zu kommen. Wir haben als Opposition natürlich auch unseren Teil dazu beigetragen. Aber nicht, weil wir etwas verhindern wollten. Wir haben vielmehr ausdrücklich angeboten, dass wir auch helfen würden, um eine Mehrheit im Parlament zu bekommen. Das hat nicht stattgefunden.

Nun zu den politischen Botschaften, die ich für wichtig halte, damit wir hier nicht nur über ein nicht erledigtes Spiel oder nicht erfolgreiches Spiel sprechen. Wir müssen sehr deutlich die Rechte von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern im Wissenschaftssystem stärken. Ich bin da fest überzeugt, dass das in der nächsten Runde passieren muss. Das deutsche Wissenschaftssystem muss aber eben auch international wettbewerbsfähig bleiben und wir brauchen Anreize für Modernisierung und Professionalisierung von Strukturen im Wissenschaftssystem. Dazu brauchen sie die Länder und deswegen möchte ich das auch mit einer Frage an Herrn Doktor Wöpking verbinden: Sie haben das Thema Länderöffnungsklausel angesprochen. Daher die Bitte an Sie, das noch etwas mehr auszuführen, also wie Sie sich das vorstellen. Denn ich bin sehr überzeugt davon, dass es zu Dauerstellen nur im Wissenschaftssystem kommen kann, wenn wir gemeinsam mit den Ländern an diesem Thema weiterarbeiten.

Dr. Jan Wöpking (German U15 e. V.): Vielen Dank für die Frage. Ich glaube, bei der Länderöffnungsklausel muss man zwei Sachen unterscheiden. Das eine ist, dass ich Ihnen sehr zustimmen würde: es geht nur mit den Ländern gemeinsam. Und ganz viele Initiativen und Programme, die jetzt laufen, laufen zwischen den Ländern und den Hochschulen, beziehungsweise auch nur den Hochschulen. Diese Ebene ist ganz, ganz wichtig. Es gibt diesen Gedanken der Länderöffnungsklausel, den ich davon sehr abgrenzen würde. Wir sehen eigentlich bei der Länderöffnungsklausel die gleichen Sorgen, die wir auch bei der Tariföffnung haben. Das Flickenteppich-Argument kann man bei einer Länderöffnungsklausel fast noch stärker machen, finde ich. Wir haben die Situation gehabt - und da sieht man auch verdeutlicht, was das bedeuten

kann -, wo es einen Vorschlag gab, der aus einem Bundesland insbesondere hervorgebracht worden ist, für ein spezifisches Landeshochschulgesetz, eine Änderung der berühmten 110 /106 in Berlin. Dieser ist inzwischen wieder korrigiert worden. Wenn man sich das Ganze jetzt mit einer Länderöffnungsklausel vorstellt, dass das in diversen Ländern - und wir haben möglicherweise Länder, die nicht mal eine stabile Regierung haben - in der nächsten Zeit passiert, dann haben wir, glaube ich, eine Situation, die niemand wirklich für das Wissenschaftssystem haben will. Wir sprechen auf europäischer Ebene über Draghi. Draghi sagt, wir brauchen eine fünfte Freiheit und Mobilität, und Forschung muss grenzenlos sein in Europa. Da können wir nicht in Deutschland anfangen, gleichzeitig darüber zu diskutieren, dass wir wieder in Kleinstaaterei und Länderangelegenheiten verfallen, auf dieser Ebene.

Abg. Laura Kraft (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Vielen Dank. Ich finde es sehr gut, dass wir diese Anhörung hier noch machen, auch wenn sie in einer denkbar schwierigen Konstellation - Regierungskonstellation - jetzt gerade stattfindet. Wer sich die Genese dieses Gesetzgebungsprozesses angeschaut hat, mit all seinen Höhen und Tiefen - und leider waren es mehr Tiefen oder häufiger Tiefen als Höhen, das muss man ehrlicherweise auch dazu sagen -, um dann jetzt hier an diesen Punkt zu kommen, dann ist das mehr als schwierig. Sie haben eben auch schon als Sachverständige angesprochen, dass wir ein vielfältiges Wissenschaftssystem haben, wo dieses eine Gesetz dem und auch den unterschiedlichen Bedarfen und Bedürfnissen der Beschäftigten gerecht werden soll. Das anzugehen zeichnete sich schon recht bald als die Quadratur des Kreises ab und trotzdem waren wir auch in der Koalition motiviert, das zu schaffen. Ich glaube, wäre es einfach gewesen, hätte es die Union vorher gemacht. Nichtsdestotrotz sind wir jetzt an diesem Punkt und - was ich sehr bedauere - wir haben bis heute kein Gesetz. Wir haben einen Vorschlag, der mit einem Kabinettsbeschluss vorliegt, aber den selbst wir - damals noch, letzte Woche noch -, als regierungstragende Koalition aus Grünen, SPD und FDP so in der Form nicht mehr wollten. Und jetzt gibt es diese Koalition nicht mehr und ich mache mir wirklich Sorgen, dass wir dieses



Gesetz überhaupt nicht mehr über die Ziellinie bringen können. Ich glaube, das was da insgesamt mit all seinen Vorschlägen passiert ist, was wieder zurückgezogen wurde, dieser Ausgangslage und der jetzt noch mal verschärften Situation, ist vielleicht das, was man so allgemeinhin als „Clusterfuck“ bezeichnet. Am meisten leiden die Beschäftigten darunter und das finde ich sehr schade. Wir als Grüne waren immer am Gelingen interessiert. Wir haben immer mit allen Interessensvertreterinnen und -vertretern gesprochen und wir waren auch in der Koalition daran interessiert, dass es klappt. Wir waren auch auf einer Zielgerade, so ehrlich muss ich auch sein. Lars Rohwer hat eben angesprochen, dass die Union im Plenum bereit war, uns zu unterstützen und da möchte ich Sie an dieser Stelle jetzt in die Pflicht nehmen. Es gäbe noch eine Möglichkeit, die guten Dinge, die da sind und wo es Einigkeit gibt, auch seitens der Sachverständigen, vielleicht noch zu vereinen. Aber da würde es einer Mehrheit der demokratischen Mitte im Parlament bedürfen, um so etwas möglich zu machen. Ich habe meine Zweifel daran, aber ich fände es großartig, wenn es wenigstens die Möglichkeit gäbe. Wir sind offen zum Gespräch. Darauf muss man auch sagen, warum hat sich eigentlich Ich-Bin-Hanna als Bewegung gegründet? Das war wegen eines Videos, wo die Figur Hanna allgemein für den wissenschaftlichen Nachwuchs - wie er auch gerne genannt wird, aber völlig falsch als Begriff ist - dargestellt wurde. Und das war in der Regierungszeit vor unserer Koalition und deswegen möchte ich hier nochmal an die Verpflichtung von allen appellieren. Denn auch, wenn es unsere Koalition nicht mehr gibt und es diese Regierung auch bald nicht mehr geben wird, sind die Hausaufgaben trotzdem dieselben und die Handlungsanweisungen liegen alle auf dem Tisch. Es sind alle Argumente ausgetauscht. Ich danke den Sachverständigen auch nochmal, dass sie sie heute ganz spezifisch mit sehr speziellen Fragen vertiefen. Aber seit Jahren ist bekannt, wo die Probleme liegen und es wird auch eine zukünftige Regierung, egal aus welchen Farben sie sich zusammensetzt, diese Probleme angehen müssen. Leider liegt auch kein Konzept vor und auch kein Finanzierungsvorschlag für ein Bundesländer-Programm, das die strukturellen Probleme, die nicht im Wissenschaftszeitvertragsgesetz

begündet liegen und nicht dort gelöst werden können, lösen könnte. Das liegt leider nicht vor. Es wird auch eine Aufgabe sein, das anzugehen und da appelliere ich auch noch mal an alle, die jetzt hier sitzen und hoffentlich auch wieder im Bundestag vertreten werden in der einen oder anderen Rolle. Herr Wick, Sie haben auch angesprochen, wo die größeren Linien zu ziehen sind und was das Gesamtableau ist. Und ich glaube, das ist die eigentliche Herausforderung, wo man den Finger in die Wunde legen muss und das ist dann auch die Finanzierungsfrage. Die Frage in der Politik ist dann, in welche Richtung es gehen soll.

Abg. Ria Schröder (FDP): Ich möchte einmal ganz herzlich den Sachverständigen danken für ihre Statements und gerne auch zu diesen zurückkommen. Ich habe einige Fragen mitgebracht. Meine erste Frage richtet sich an Herrn Professor Cramer. Ich möchte gerne noch mal auf die Verkürzung der Postdoc-Phase auf vier respektive zwei Jahre zurückkommen und gerne fragen, welchen Effekt das Ihrer Einschätzung nach auf die internationale Wettbewerbsfähigkeit und auch die Anschlussfähigkeit deutscher Forschungseinrichtungen und Hochschulen hat.

Prof. Dr. Patrick Cramer (Max-Planck-Gesellschaft): Ja, das ist schnell erklärt. Das wird die Deutschen ins Ausland treiben und diese werden sich dann dort auf die Professur weiterqualifizieren. Diejenigen, die vom Ausland kommen, haben ja dann noch beliebig viele Jahre und werden sich dann hier qualifizieren und daraufhin meist wieder zurückgehen. Das heißt, mittelfristig werden wir da ausbluten.

Abg. Ria Schröder (FDP): Ich würde gerne die gleiche Frage an Herrn Wöpking richten. Sie haben das Thema internationale Wettbewerbsfähigkeit ja auch in Ihrem Statement besonders angesprochen. Ich würde da gerne auch Ihre Einschätzung zu hören.

Dr. Jan Wöpking (German U15 e. V.): Das ist sehr schnell gemacht. Ich kann mich Herrn Cramer komplett anschließen. Die Sorge, die wir bei einer Verkürzung der Laufzeiten haben ist, dass ganz viele ins Ausland gehen werden, um sich da zu qualifizieren.

Abg. Ria Schröder (FDP): Meine Frage richtet sich



such an Herrn Cramer. Ich würde gerne fragen, ob diese vier-plus-zwei ausreichen, damit sich angehende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im Wissenschaftssystem profilieren können.

Prof. Dr. Patrick Cramer (Max-Planck-Gesellschaft): Da ist jetzt die Frage, von wem wir reden. Wenn wir von diesen Dauerstellen, beispielsweise für das Medizinerpraktikum sprechen, wäre es überhaupt kein Problem. Wenn Sie aber neue Professorinnen und Professoren ausbilden wollen - und das muss ja genauso unser Ziel sein -, dann reicht das einfach nicht, weil die R3-Phase eben sechs plus x Jahre umfasst. Wir haben also die sechs Jahre, die befristet sind und dann die Evaluation auf die Dauerstelle. So funktioniert der Tenure-Track und der beginnt eben nach der Postdoc-Zeit.

Abg. Ria Schröder (FDP): An Herrn Professor Rosenthal würde ich gerne meine Frage richten und insoweit nochmal auf das viel besprochene Thema der Tariföffnung zu sprechen kommen. Sie haben da verschiedentlich in den Statements zu ausgeführt. Ich würde gerne noch mal darauf zu sprechen kommen, was das für die Hochschulen und dabei insbesondere für die Personalplanung und für die Personalverwaltung bedeutet.

Prof. Dr. Walter Rosenthal

(Hochschulrektorenkonferenz): Ja, vielleicht kann ich auch Bezug nehmen auf das, was wir jetzt hier diskutiert haben. Meine Erfahrung ist nicht die, dass die Wissenschaftsministerinnen, Wissenschaftsminister einen großen Einfluss bei den Tarifgesprächen haben. Ich habe in meinem nun schon länger währenden Leben, was Wissenschaftsadministration angeht, immer genau das Gegenteil erlebt. Dass Lösungen gefunden wurden, in denen die Wissenschaft völlig außen vor war. Die Wissenschaft sitzt bei den Tarifverhandlungen einfach nicht am Tisch, das möchte ich noch mal ganz klar sagen. Sie ist außen vor. Uns werden dann Lösungen aufgetischt, die der Wissenschaft nicht gerecht werden. Das zweite Argument: ich sehe es schon so, dass es dann eben eine Zersplitterung geben wird, dass wir einen Flickenteppich haben werden. Wenn Sie zum Beispiel nur TVöD und TV-L nehmen: das sind zwei verschiedene Kategorien. Wenn das dann weiter auseinanderklafft und über die Bezahlung hinaus

noch weitere Unterschiede in diesen verschiedenen Tarifsystemen etabliert werden, haben wir ein Problem. Gucken Sie sich Berlin an, da sind nebeneinander auf einem Campus Einrichtungen, die TVöD haben und die TV-L haben. Wenn das immer mehr auseinandergeht, läuft zwischen den beiden Einrichtungen schon mal weniger. Deswegen kann ich wirklich nur vor der weitergehenden Öffnung der Tarifsperrre warnen.

Abg. Prof. Dr.-Ing. habil Michael Kaufmann (AfD): Die Regierung ist dysfunktional, aber wir sind ja hier ein anderes Verfassungsorgan, nämlich der Bundestag. Wenn hier einige nicht die Arbeit einstellen wollen, können wir weiterarbeiten und auch Dinge zum Positiven verändern. Die vorliegende Überarbeitung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes ist im Großen Ganzen maßvoll erfolgt, was sich auch aus den verschiedenen, hier vorliegenden Stellungnahmen ablesen lässt, die neben Kritik auch viel Positives anzumerken haben. Es ist für Forschung und Lehre in Deutschland weiterhin anzuerkennen, dass den besonderen Bedingungen des Wissenschaftsbetriebs mit den Regeln des allgemeinen Arbeitsrechts nicht Rechnung getragen werden kann. Insgesamt sehen wir aber auch einige Regelungen kritisch. Das sind insbesondere die Tariföffnung und die weitere Begrenzung der Höchstbefristungsdauer in der Postdoc-Phase. Hier besteht die Gefahr, dass zusätzliche Schwierigkeiten für die Forschung in Deutschland geschaffen werden. Ideale Bedingungen für Forschung und Lehre müssen aus unserer Sicht Vorrang haben. Ich habe zuerst eine Frage an Herrn Professor Rosenthal: In der Stellung der Allianz der Wissenschaftsorganisationen wird dankenswerterweise darauf hingewiesen, dass eine Begrenzung der Postdoc-Phase auf drei Jahre insbesondere auch die Anwendung des etablierten und erfolgreichen Tandem-Programms an den HAW (Hochschulen für angewandte Wissenschaften) verhindern würde. Das deckt sich auch mit der Einschätzung des Rektors meiner eigenen Hochschule, Professor Teichert. Können Sie kurz erläutern, inwiefern das problematisch ist und welche andere Regelung gegebenenfalls auch als Sonderregelung für die HAW sinnvoll wäre?



Prof. Dr. Walter Rosenthal

(Hochschulrektorenkonferenz): Ja, die Tandems sind auf längere Zeit angelegt. Deswegen würde im Regelfall eine Verkürzung der Postdoc-Phase unter sechs Jahre das Programm, wenn nicht noch Promotionsjahre über sind, unmöglich machen. Aber ich würde es wirklich auch weitersehen wollen. Jede Verkürzung der Postdoc-Phase bedeutet in vielen Fällen - ich habe es eben auch schon mal gesagt - einen Karriereabbruch. Die Lösung liegt nicht in der Verkürzung der Postdoc-Phase, sondern darin, dass die Länder und vor allen Dingen die Institutionen mitverantwortlich agieren, Karrierewege transparent und nachvollziehbar gestalten und im Zweifelsfall auch frühe Entscheidungen treffen, auch dann, wenn es nicht weitergeht. Sie müssen immer wieder sehen, 70, 80 oder wahrscheinlich eher 90 Prozent derer, die promovieren, bleiben nicht an den Hochschulen. Und in abgeschwächter Form gilt das auch für die Postdocs. Um das, etwa auch die Übergänge im privaten Sektor, in Verwaltung, in Kultur und ähnlichem, vernünftig zu gestalten, braucht man einfach Zeit. Und jede Verkürzung der Postdoc-Phase ist deswegen schädlich, nicht nur für die Tandem-Programme, sondern flächendeckend. So muss man es wirklich sehen.

Abg. Prof. Dr.-Ing. habil Michael Kaufmann

(AfD): Ich würde Ihnen gerne noch eine Frage stellen. Sie hatten in Ihrer Stellungnahme schon betont, dass mehr unbefristete Stellen nach der Promotion mehr dauerhafte Mittel für die Grundfinanzierung der Hochschulen bedeuten. Das ist eine einfache Rechnung: wer mehr Dauerstellen will, muss die Wissenschaftseinrichtungen finanziell deutlich besser ausstatten. Können Sie Angaben dazu machen, in welcher Höhe zusätzliche finanzielle Mittel benötigt werden, um einen Großteil der Stellen, die unter das WissZeitVG fallen, in unbefristete Stellen umzuwandeln?

Prof. Dr. Walter Rosenthal

(Hochschulrektorenkonferenz): Ja, also so schnell kann ich nicht rechnen. Aber es wären gewaltige Beträge, würde ich sagen. Und in Anbetracht der Situation, auch in den Ländern, sehe ich das nicht. Ich sehe viele Hochschulen auf Konsolidierungspfad. Es gibt Stellenabbauüberlegungen und zum Teil schon Umsetzungen. Deswegen muss ich auch in dieser

Runde sehr klar sagen, dass wir die zusätzlichen Stellen, so nötig sie wären und so stark wir sie fordern, in absehbarer Zeit nicht kriegen werden. Deswegen geht es nur um Stellenumwandlung. Es werden, und das passiert an den Hochschulen auch, Qualifizierungsstellen in Dauerstellen umgewandelt. Etwas anderes ist in den nächsten Jahren für mich in keiner Weise in Sicht. Ich möchte aber auch nochmal sagen - da schließe ich mich Herrn Wöpking an -, dass an vielen Hochschulen ein erheblicher Teil des Mittelbaus - schlechtes Wort -, sagen wir besser der Postdocs, entfristet worden sind. Typischer Fall: etwa meine alte Uni Jena. Dort sind es 30 Prozent und das ist keine Ausnahme nach oben oder nach unten. Da ist einfach schon viel gelaufen. Ich sehe es absolut so, dass an den Hochschulen, insbesondere an den Universitäten, das Dogma Daueraufgabe und Dauerbeschäftigung mit vielen Postdocs umgesetzt wird. Und es gibt jetzt nochmal zusätzlich die Überlegung der Karrierewege neben den Professuren. Da haben wir nun zusammen mit der Jungen Akademie einen klaren Vorschlag gemacht. Es läuft vieles schon und es ist nicht so schrecklich - das greife ich gerne von Herrn Wöpking auf -, wie es oft gemacht wird. Die Zahl, dass 90 Prozent befristet sind, ist einfach irreführend. Bei den Postdocs würde ich flächendeckend schätzen, sind es 70 Prozent und die anderen haben bereits Dauerstellen. Die Länder machen da auch ordentlich Druck, die machen zum Teil auch Vorgaben. Ich glaube in Brandenburg sind es 40 Prozent. Da läuft vieles, aber es ist nur eine Umschichtung von Qualifizierungsstellen in Dauerstellen, weil keine zusätzlichen Mittel bereitgestellt werden. So ist die Situation.

Abg. **Nicole Gohlke** (Die Linke): Vielen Dank. Ich möchte gerne auch eine Sache vorne wegschicken, die der Ausschussvorsitzende dankenswerterweise auch schon angesprochen hatte: Wir finden, dass es die Tragweite und auch die anhaltende Kontroverse um dieses Thema „Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes“ aus unserer Sicht schon wirklich zwingend macht, dass man auch die Betroffenen-Perspektive mit einbezieht. Für uns ist es wirklich unverständlich, warum die Fraktionen die Sachverständigen benennen können, die Initiative Ich-Bin-Hannah aber nicht benannt haben. Ich möchte überhaupt nicht die Expertise der



geladenen Sachverständigen schmälern. Aber es ist schon offensichtlich, dass hier jetzt einfach eine kritische Stimme fehlt, die in dieser Debatte um die Beschäftigungsverhältnisse an der Wissenschaft doch auch wirklich einen sehr großen Einfluss hatte und diese Debatte auch sehr geprägt hat. Ich glaube, das ist ein Versäumnis und ich hoffe sehr, dass sich das zukünftig nicht wiederholen wird. Meine erste Frage geht an Frau Bolenius. Man hat schon bei der letzten Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes das Ziel ausgegeben, dass der Anteil der Kettenbefristungen deutlich zurückgedrängt werden soll. Weil damals schon klar war, dass die Befristungspraxis ein Maß erreicht hat, das mit den Grundsätzen für gute Arbeit nicht vereinbar ist. Jetzt hatten wir die Evaluation vor zwei Jahren zu dieser Novelle, die auch wieder sehr deutlich ausgefallen ist. Nun haben wir eine erneute Novelle oder einen neuen Entwurf auf dem Tisch liegen, wo das aber wieder im Kern nicht so richtig umgesetzt wird. Ich würde Sie gerne fragen, was sich konkret im Gesetzentwurf ändern müsste, damit dieses Prinzip „Dauerstellen für Daueraufgaben“ Realität werden kann und wie müsste nach Ihrer Ansicht die Anschlusszusage arbeitsrechtlich ausgestaltet werden, damit sie rechtssicher auch eine verbindliche Perspektive auf Entfristung der Postdocs ermöglichen kann?

Sonja Bolenius (Deutscher Gewerkschaftsbund Bundesvorstand): Vielleicht erst mal zu dem, wie man die Zahlen runterkriegen oder den Grundsatz „Dauerstellen“ wirksam machen kann. Ich glaube, durch eine klare Definition des Qualifizierungsbegriffs kommen wir da näher ran, denn momentan ist die Befristung deshalb so ausufernd möglich, weil jede Tätigkeit irgendwie auch qualifizierend ist und deshalb auch befristet werden darf. So hat das Bundesarbeitsgericht nun mal leider geurteilt. Und das im Grunde auch mit Recht, weil es im Gesetz nicht definiert ist. Es muss also definiert werden. Wenn klargestellt wird, dass es im Kern um die Promotion geht, dann haben wir die Zahlen schon mal deutlich runter, insbesondere was den Postdoc-Bereich angeht. Was die Ausgestaltung der Anschlusszusage betrifft, ist aus unserer Sicht insbesondere ganz zentral, dass das mit Vertragsschluss passiert und dass sehr, sehr klar definiert ist, welche Ziele erreicht werden sollen und welche Position sich danach anschließt. Dass

das also nicht irgendwann später mal passiert, sondern dass das mit Vertragsschluss geklärt sein muss. Es gibt einzelne Tenure-Track-Modelle, bei denen sowas schon stattfindet und da muss der Weg hingehen.

Abg. Ali Al-Dailami (BSW): Meine Frage richtet sich auch an Frau Bolenius. Die GEW (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft) fordert richtigerweise mehr Dauerstellen und höheren Druck von Seiten der Bundesregierung auf die Länder. Denn Bildung und damit auch der Universitätsbetrieb sind hauptsächlich Ländersache. Nun wird aber gerne im Hochschulbereich der Rotstift angesetzt. Das zeigt das Beispiel Hessen. Das Land hatte im März mit den Gewerkschaften eine Regelung für seine Hochschulen abgeschlossen. Diese müssten die Zahl ihrer unbefristeten Tarif-Vollzeitstellen für Wissenschaftler deutlich steigern. Diese Vereinbarung war verbindlich, aber Anfang Juni hat die Landesregierung per Nachtragshaushalt massive Kürzungen beschlossen. Wegstreichen können die Hochschulen nur befristete Stellen, also exakt solche, deren umfangreiche Entfristung die Landesregierung versprochen hatte. Zeigt dieses Beispiel, dass der Bund angesichts immer schlechterer Haushaltsslagen in den Ländern doch in der Verantwortung steht, Dauerstellen mitzufinanzieren?

Sonja Bolenius (Deutscher Gewerkschaftsbund Bundesvorstand): Ja, natürlich, ein Stück weit, ja. Denn wir sehen ja, dass die Länder es momentan schon länger nicht wirklich gut hinkriegen, die Hochschulen und den gesamten Forschungsbereich auskömmlich zu finanzieren. Das ist natürlich ein Risiko, das in solchen Vereinbarungen liegt. Vor allem wenn Quoten festgeschrieben werden, führt das - wenn dann Haushaltsmittel gekürzt werden - de facto dazu, dass die befristeten Stellen wegfallen und sich unter dem Strich eigentlich nicht wirklich was ändert, jedenfalls nicht substanziell. Das Risiko gibt es. Deshalb war eigentlich auch vorgesehen, im Rahmen dieser Legislatur, Dauerstellen als Programm, als Bund-Länder-Programm, auf den Weg zu bringen. Das wäre flankierend zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz enorm wichtig gewesen, ist aber ja nun leider nicht auf den Weg gekommen. Wir hoffen da sehr auf die nächste Bundesregierung, denn die Hochschulen in den



Ländern allein werden es nicht gestemmt bekommen, fürchte ich. Jedenfalls nicht in allen Bundesländern. Dafür sind die Länderhaushalte zum Teil schlicht nicht ausgestattet genug.

Der Vorsitzende: Vielen Dank, damit ist die Berichterstattenden Runde abgeschlossen. Wir kommen jetzt zur Nachfragerunde und ich rufe für die SPD-Fraktion Kollegen Oliver Kaczmarek auf.

Abg. Oliver Kaczmarek (SPD): Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Ich muss sagen, ein bisschen enttäuscht bin ich schon, dass das Thema Zersplitterung vor dem Hintergrund Tariföffnung hier von den Arbeitgebern ohne eigentlich nachprüfbare Belege vorgetragen wird. Denn die Regel in Deutschland ist Tarifautonomie und ich bin der Meinung, dass wir nicht die Anwendung der Regel begründen müssen, sondern die Anwendung einer Ausnahme. Frau Bolenius hat gerade schon für die Gewerkschaften klargestellt, dass sie gar nicht an einer Zersplitterung interessiert sind, sondern den Flächentarifvertrag anstreben. Das habe ich auch immer so verstanden. Deswegen einmal die Frage an Herrn Deinert: Welche Möglichkeiten gibt es denn, eine befürchtete Zersplitterung - ich kann es nicht nachvollziehen, aber das steht ja im Raum - zu verhindern? Welche Vorbeugemaßnahmen könnte man da treffen? Wie könnte die Tarifautonomie ausgestaltet sein?

Prof. Dr. Olaf Deinert (Georg-August-Universität Göttingen): Also, vielleicht darf ich vorwegschicken, dass ich diese Zersplitterungsgefahr ehrlich gesagt nicht so sehe. Wir haben eigentlich nur drei Tarifvertragsparteien. Diese sind nicht in der Situation, dass sie einem massiven Arbeitskampf ausgesetzt werden, um Regelungen für die Postdoc-Phase oder so zu bekommen. Es reicht ein einfaches „nein“ und eine Gewerkschaft wird die Massen dafür mobilisieren können, einen Arbeitskampf vom Zaun zu brechen. Das heißt, eigentlich können die Tarifvertragsparteien das selbst. Wenn man aber die Befürchtung hat, dass es anders wäre, könnte man natürlich im Gesetz auch einen bundeseinheitlichen Tarifvertrag als Öffnungsmöglichkeit vorschreiben. Das kennen wir zum Beispiel aus dem Arbeitnehmerentsendegesetz. Da haben wir auch Tarifverträge, die einen Geltungsbereich über den

ganzen Bund haben. So etwas wäre hier auch vorstellbar.

Abg. Oliver Kaczmarek (SPD): Dann würde ich Herrn Rosenthal stellvertretend auch für die anderen nochmal fragen: Wäre es denn nicht auch Ihr Ziel, zu einem Flächentarifvertrag zu kommen? Welche Möglichkeiten sehen Sie denn da, zu einer gemeinsamen Haltung auf der anderen Seite der Tarifparteien zu sorgen?

Prof. Dr. Walter Rosenthal

(Hochschulrektorenkonferenz): Ich habe schon gesagt, dass ein Flächentarifvertrag vielleicht gewisse Vorteile hätte. Aber ich sehe trotzdem letzten Endes eine große Unsicherheit damit einhergehen. Wie das dann umgesetzt wird, kann ich mir einfach nicht vorstellen. Meine Erfahrung ist bisher eine andere. Die Wahrnehmung ist wirklich, dass die wissenschaftlichen Belange nicht berücksichtigt werden. Wenn wir dann eben noch Unterschiede haben zwischen den verschiedenen Tarifsystemen, die Eingangsbefristung oder die Doktorandenbefristung zum Beispiel, mag das vielleicht noch angehen. Aber wenn es in der Höchstbefristungsdauer Unterschiede gäbe, wäre das ein Riesenproblem. Mein Ausgangspunkt ist, dass bisher die Belange der Wissenschaft nicht berücksichtigt wurden. Die Behörden stehen im Vordergrund. Ich weiß natürlich auch, dass Hochschulen häufig nachgeordnete Behörden sind, aber trotzdem haben sie andere Erfordernisse und das wird immer das dominante sein. Deswegen glaube ich, dass die Tariföffnung den Belangen der Wissenschaft, den Hochschulen, auch den außerhochschulischen Einrichtungen einfach nicht gerecht werden wird, auch wenn man sich um eine Einheitlichkeit bemüht. Insofern muss man gucken, ob die dann auch tatsächlich kommt.

Abg. Thomas Jarzombek (CDU/CSU): Vielen Dank, liebe Kolleginnen und Kollegen. Die Periode neigt sich offenkundig dem Ende zu. Wir haben einen Gesetzentwurf, bei dem unisono hier Kritik geübt worden ist. Insofern ist, glaube ich, die Annahme, man könnte das jetzt noch in kurzer Zeit nochmal neu aufsetzen, wahrscheinlich wenig realistisch. Deshalb will ich mal gucken, auch für die nächste Wahlperiode, wo man eigentlich hingehen kann, und möchte gerne insbesondere Herrn Dr. Wöpking und Herrn



Cramer fragen, wie Sie denn das Thema sehen. Bezuglich der Ressortforschung, die wir haben, nannten Sie, Herr Professor Cramer, ja auch „Kettenbefristungen“. Wie wirken sich denn die Projekte des Bundes am Ende auf das Thema der Befristungen aus und wo sehen Sie einen Ansatz, das zu verändern?

Prof. Dr. Patrick Cramer (Max-Planck-Gesellschaft): Ich muss ganz ehrlich sagen, da bin ich ein bisschen überfragt. Da würde ich mich gern schlauer machen, bevor ich qualifiziert antworte. Aber da können wir vielleicht separat nochmal sprechen. Die Sorge, die ich immer im Hinterkopf habe, - ich habe lange in Frankreich gelebt – ist natürlich, wenn man sich das französische System anschaut: Wird da bessere Wissenschaft betrieben dadurch, dass man sehr, sehr früh alles entfristet und nur ganz Wenige ins System lässt? Das ist übrigens ein unglaublicher Stress für die jungen Leute in Frankreich. Wer kommt rein und wer bleibt draußen? Kriegt man dadurch eine bessere Wissenschaft am Ende? Ich stelle nur mal die Frage in den Raum, die Parameter sind ja bekannt.

Dr. Jan Wöpking (German U15 e. V.): Zur Ressortforschung würde ich mich auch erstmal schlauer machen. Zu den Kettenverträgen würde ich einen Punkt aufbringen: Es wird in dieser Diskussion immer gerne mit Statistiken argumentiert und ich glaube auch hier ist ein Blick in die Statistik hilfreich. In dem Evaluationsbericht, der ganz ursprünglich mal der Ausgang für diese Novellierung des WissZeitVG war - das war ja ein erklärtes Ziel des Ganzen - steht drin, dass es diese Kettenproblematik gibt. Das ist auch eine ernsthafte und schwierige Kettenproblematik, aber es ist keine Flächenproblematik. Sondern es ist so, dass zehn Prozent des Personals, so war – meine ich - die Zahl in dem Bericht, 50 Prozent aller Kettenbefristungen auf sich vereint. Das heißt, es ist ein kleiner Teil des Systems sehr stark betroffen. Aber es ist nicht das ganze System von Kettenbefristungen betroffen. Ich glaube diese zehn Prozent sind ein unhaltbarer Zustand, den man angehen muss und ich glaube, da liegt es auch wesentlich in der Verantwortung der Einrichtung, sich jetzt selbst darum zu kümmern.

Abg. Thomas Jarzombek (CDU/CSU): Ich würde das gerne mal an Professor Rosenthal geben. Auch

mit der Frage, ob vielleicht bei so etwas Department-Strukturen helfen würden und es da Anreizsysteme gäbe, die sie gangbar hielten?

Prof. Dr. Walter Rosenthal

(Hochschulrektorenkonferenz): Department-System ist ja ein Schlagwort. Da muss man genau hinschauen, was man meint. Ich persönlich denke, dass wir zur geteilten Infrastruktur kommen müssen und da kann nicht jede Professur in Zukunft mit superteuren Geräten ausgestattet werden. Aber ich würde da sehr differenziert betrachten, was zum Beispiel - ich nenne das jetzt mal etwas falsch und fragwürdig - Personalausstattung angeht. Diese jetzt nur in ein Department reinzustecken und nicht mehr einzelnen Personen zuzuordnen, würde ich für ein Problem halten. Ich glaube, dass Department-Strukturen gerade den jungen Leuten entgegenkommen würden, weil sie freien Zugriff auf Infrastrukturen haben. Das hat jetzt aber vielleicht nicht so viel mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz zu tun, ist aber ein Wechsel, den wir an unseren Hochschulen im Lauf der nächsten Jahre wirklich vollziehen müssen: dass wir Infrastrukturen öffnen - eben für alle - und dass sie nicht mehr Personen zugeteilt sind.

Abg. Laura Kraft (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Ich habe einmal eine Frage an Professor Rosenthal: Welche Aspekte dürften denn Ihrer Meinung nach nicht geöffnet werden, also wofür müsste es zwingend eine Tarifsperrre geben? Wir haben eben schon gehört, dass es auch wichtig wäre, das Prinzip vielleicht umzukehren. Dazu gibt es aber natürlich auch zögerliche Antworten. Also gibt es etwas, wo Sie sagen, das sollten auf keinen Fall die Tarifpartner verhandeln dürfen aus Gründen? Und eine Frage hätte ich dann noch zu individuellen Karriereentwicklungsplänen: Welche Rolle werden diese dann in der Zukunft spielen? Denn wir werden jetzt zwar erstmal kein WissZeitVG haben, aber die Problematik ist ja nach wie vor gegeben und ich weiß, dass die Hochschulen da auch schon teilweise Wege gegangen sind.

Prof. Dr. Walter Rosenthal

(Hochschulrektorenkonferenz): Also grundsätzlich würde ich so einer Umkehr skeptisch gegenüberstehen. Aber was zum Beispiel ganz unangetastet bleiben muss, ist die



Höchstbefristungsdauer, also die 6-plus-6-Jahre. Wenn wir darüber reden, wäre das aus meiner Sicht ganz essentiell. Es gibt andere Tariföffnungsmöglichkeiten, die jetzt auch im Gesetzentwurf vorgesehen sind. Diese sind aus meiner Sicht akzeptabel, aber das wäre wirklich - glaube ich - das Allerwichtigste. Es wurde schon verschiedentlich gesagt: Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz setzt wirklich nur einen Rahmen. Die Karrierewege, Transparenz, Zuverlässigkeit - was nicht immer Dauerstelle heißt - müssen wirklich in den Einrichtungen vollzogen werden und da erlebe ich durchaus auch einen großen Aufbruch in den Einrichtungen. Da passiert eine Menge. Ich möchte nochmal auf unser Karrierekopier, „Karriere neben der Professur“ verweisen. Da ist eine ganze Menge zurzeit auf dem Weg. Es geht eigentlich gar nicht anders: Um Wissenschaft und Arbeit in der Wissenschaft weiterhin attraktiv zu halten, müssen eben die Karrierewege auch attraktiv sein. Daueraufgaben und Dauerstellen müssen zusammengepackt werden und ansonsten auch die Berechenbarkeit der Karrierewege. Wenn es dann vielleicht nicht in der Wissenschaft weitergeht, gilt das Stichwort „frühe Weichenstellung“ und nicht das, was wir dann haben: Kettenverträge ohne Ende. Aber das ist eine Angelegenheit der Institutionen und vielleicht auch im Sinne der Ermöglichung der Länder, der Ländergesetzgebung.

Abg. Laura Kraft (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Ich würde dann die Frage nochmal an Professor Cramer weitergeben, ein bisschen Zeit haben wir noch.

Prof. Dr. Patrick Cramer (Max-Planck-Gesellschaft): Danke für die Möglichkeit. Ich wollte einfach kurz berichten. An vielen von uns in den verschiedenen Forschungsorganisationen und an den Universitäten sieht man auch, dass wir wirklich an den Karrierewegen dran sind. Nur als Beispiel: Wir machen in der Max-Planck-Gesellschaft freiwillig die Mindestvertragslaufzeiten. Bei den Promotionen haben wir es schon und jetzt machen wir es auch für die Postdocs. Das funktioniert dann über ein Anreizsystem. Man sagt den Leuten, das heißt den Führungskräften, dass sie nur dann im Postdoc-Programm mitmachen können, wenn sie die Mindestvertragslaufzeit machen.

Dann wird ein Schuh draus. Ich glaube, bei dem Tenure-Track ist wichtig zu wissen, dass wir da auch folgende Änderungen eingeführt haben: Wenn jemand schon bei Aufnahme seines Tenure-Tracks die Qualifizierung hat, kann er auch sofort entfristet werden. Das heißt, die Evaluation, die nach sechs Jahren oder nach fünf Jahren kommt, kann zur Einstellung gemacht werden, wenn jemand schon mit den entsprechenden Qualifizierungen kommt. Das wollte ich auch nochmal sagen. Volle Flexibilität, denn wir haben ein Interesse, dass diese jungen Frauen gleich im System bleiben, wenn sie schon gezeigt haben, dass sie eine Gruppe leiten können. Das machen wir jetzt gerade zum ersten Mal und da habe ich auch die Regeln geändert.

Abg. Ria Schröder (FDP): Ich will einmal ganz kurz die Gelegenheit nutzen, mit einem weit verbreiteten Irrtum aufzuräumen, den Frau Bolenius eben auch angesprochen hat. Nämlich, dass der Bund mehr Geld zur Verfügung hätte als die Länder. Das ist nicht der Fall. Die Steuereinnahmen bei den Ländern sind höher und insofern ist es, glaube ich, auch nicht sinnvoll, immer mehr Länderaufgaben auch an den Bund zu adressieren. Der Bund übernimmt das an vielen Stellen bereits. Es gibt auch an vielen Stellen eine Zusammenarbeit, aber wir merken auch alle, dass das an manchen Stellen nicht so zielgerichtet ist. Das Subsidiaritätsprinzip hat auch was für sich und auch die Leistungsfähigkeit des Bundes ist nicht unerschöpflich. Das wollte ich einmal an der Stelle sagen, weil ich oft erlebe, dass der Bund adressiert wird. Tatsächlich, glaube ich, sind die Länder nicht nur an vielen Stellen näher dran, sondern sie sind auch leistungsfähig. Ich hätte noch eine Frage an Herrn Rosenthal, an die HRK. Welchen Effekt hätte eine Einengung des Qualifikationsbegriffs auf Promotionen? Dabei interessiert mich insbesondere, was das für die Hochschulen für angewandte Wissenschaften bedeutet.

Prof. Dr. Walter Rosenthal

(Hochschulrektorenkonferenz): Dazu ist zunächst einmal zu sagen, dass das Promotionsrecht in der ein oder anderen Form auch in den meisten Hochschulen für angewandte Wissenschaften etabliert ist. Sachsen ist noch eine Ausnahme. In Sachsen ist es nicht vorgesehen, aber es gibt das auch. Aber letzten Endes sind das natürlich die



Promotionen und die Habilitationen. Habilitationsäquivalente Leistungen sind wichtige Qualifizierungsmarkierungen, die auch eine große Eindeutigkeit haben. Ich hatte eben schon im Eingangsstatement gesagt, es gibt auch viele andere Qualifizierungswägen, die zum Beispiel für die Arbeit ganz außerhalb der Universität a priori, etwa in der Wirtschaft, also im privaten Bereich oder auch in der Verwaltung, qualifizieren. Auch das müssen natürlich Qualifizierungsmöglichkeiten sein, die dann mit den Betroffenen, die die Stelleninhaber haben, vereinbart und dann auch bedient werden müssen. Letzteres etwa durch die Vermittlung von Wissen oder Möglichkeiten, wie der Absolvierung von Praktika in der Industrie, wenn man dorthin will. Also ich würde das jetzt nicht rein auf die Promotionen und Habilitation beschränken, oder - wie es schon oft heißt - auf habilitationsäquivalente Leistungen. Es gibt auch andere Qualifizierungsarten, die dann darauf ausgerichtet sind, außerhalb einer Hochschule oder außerhalb der Wissenschaft tätig zu sein.

Abg. Ria Schröder (FDP): Eine Frage hätte ich noch an Herrn Wöpking. Sie haben eben, und dafür möchte ich mich bedanken, auch noch mal engagiert dafür geworben, dass der Wissenschaftsstandort Deutschland nicht so unattraktiv ist, wie er häufig dargestellt wird. Ich möchte aber auch noch mal fragen, unabhängig vom Wissenschaftszeitvertragsgesetz, was aus Ihrer Sicht Hochschulen und Forschungseinrichtungen tun können, um als Arbeitsplatz attraktiver zu werden, als sie es an manchen Stellen vielleicht schon sind, aber vielleicht auch noch nicht an allen?

Dr. Jan Wöpking (German U15 e. V.): Vielen Dank für die Frage. Hochschulen und Universitäten - unsere aber auch andere - machen da eine ganze Menge. Das eine ist, dass wir, ähnlich wie die Max-Planck, auch freiwillig diese Mindestvertragslaufzeiten machen. Viele sind da bei drei Jahren, auch in Vorherpromotion und auch nach der Promotion. Es geht um die Etablierung von Stellenprofilen neben der Professur. Das ist etwas, wo alle jetzt im Moment dran sitzen, so etwas wie Lecturer, Researcher, Labmanager, Academicmanager einzuführen. Es geht um die Frage, wie man überhaupt Personen einstellt, also wie man zu transparenteren

Einstellungsverfahren kommt. Es geht um solche Fragen wie Drittmittel, Pooling. Kann man Drittmittel so kombinieren - das geht an großen Einrichtungen besser als an kleinen Einrichtungen -, dass man auch aus Drittmitteln über die Zeit hinweg dauerhafte Beschäftigung ermöglichen kann? Das sind vier exemplarische Punkte, die uns umtreiben. Es gibt eine ganze Menge mehr und ich möchte den Eindruck, den auch Herr Cramer geschildert hat, unbedingt unterstreichen, dass alle Wissenschaftseinrichtungen da im Moment dran sitzen. Wir sind diesem Wettbewerb ausgeliefert und alle sitzen schon aus vollkommenem Eigeninteresse an diesen Sachen.

Abg. Volker Münz (AfD): Ich habe eine Frage an Herrn Professor Rosenthal. Sie haben es vorhin kurz angedeutet: die Leitlinien für unbefristete Stellen neben der Professur. Dies scheint mir doch ein wesentlicher Aspekt zu sein, der ein bisschen zu kurz gekommen ist heute. Können Sie nochmal kurz erläutern, was das für Stellenprofile sind und vielleicht auch nochmal andeuten oder erläutern, was das haushälterisch bedeuten würde. Das würde ja auch mehr Mittel bedeuten. Gibt es da von Ihnen auch eine Hausnummer, eine Schätzung?

Prof. Dr. Walter Rosenthal

(Hochschulrektorenkonferenz): Viele Hochschulen haben Leitlinien, in denen dann auch die Daueraufgaben festgelegt sind. Das ist eine Aufzählung von 10, 15 Punkten in Bereichen wie zum Beispiel der großen Infrastruktur, der großen Maschinen, in den Naturwissenschaften, in den experimentellen Fächern. Aber auch in den Geisteswissenschaften gibt es zunehmend Daueraufgaben – Beispiel: Digitalisierung, digital humanities und so weiter. Da fallen eben diese Daueraufgaben an. Diese sind festgelegt in den meisten Hochschulen. Wir in Jena haben das so gemacht, dass wir die Fakultäten gefragt haben, wie viele Dauerstellen sie in Anbetracht der Leitlinien brauchen. Das war die Frage an die Fakultäten und die wurden eins zu eins gewährt. Das ist ein typisches Vorgehen an den Hochschulen, glaube ich. So läuft das ab. Was jetzt die Finanzierung angeht, kann ich mich nur wiederholen: Wir kriegen keine extra Stelle. Auch das WissZeitVG macht keine einzige neue Stelle, wir können nur an den Hochschulen umschichten, solange diese Dauerstellen keine



zusätzliche finanzielle Basis haben. Also weniger Qualifizierungsstellen, mehr Dauerstellen. Das ist zurzeit ganz klar der Trend an den Hochschulen.

Abg. Nicole Gohlke (Die Linke): Ich hätte nochmal eine Frage an den Wissenschaftsrat, an Professor Wick. Der Wissenschaftsrat hat vergangenes Jahr ein Positionspapier zur Ausgestaltung der Promotion veröffentlicht. Da wurde gesagt, dass Einrichtungen, die Personen mit dem Qualifizierungsziel „Promotion“ einstellen, natürlich eine dafür angemessene Beschäftigungsduer zusichern müssen. Das heißt also, die Vertragslaufzeiten müssen sich natürlich an den durchschnittlichen, fachüblichen Promotionsdauern orientieren. Durchschnittlich - das wird dann da auch festgestellt - sind das 4,7 Jahre mit und 5,7 Jahre ohne Medizin- und Gesundheitswissenschaften. Gleichzeitig spricht dann aber das Positionspapier davon, dass Arbeitsverträge mit Promovierenden auf drei Jahre geschlossen werden sollen. Ich frage mich einfach an der Stelle: Wie passt das zusammen, wenn man weiß, es sind fast sechs Jahre notwendig? Warum dann diese kürzeren Laufzeiten? Ich frage mich, ob es nicht für alle Beteiligten sinnvoller und auch kostensparender wäre und es nicht auch für mehr Planungssicherheit sorgen würde, wenn man das von vornherein auch gesetzlich regeln würde, anstatt dann über Härtefallfonds zu sprechen, die den Endspurt von Promotionen absichern sollen, was ja dann offenkundig eher die Regel als der Ausnahmefall ist.

Der Vorsitzende: Die Frage ging an Professor Wick, der sich leider verabschiedet hat und deshalb geht die Frage an Herrn Professor Rosenthal.

Prof. Dr. Walter Rosenthal

(Hochschulrektorenkonferenz): Ich kann Ihnen insofern nicht widersprechen, dass wir diese Diskrepanz zwischen deutlicher Promotionsdauer und diesen drei Jahren haben. Es ist jetzt eine Erstbefristung, aber es muss dann immer Geld gefunden werden für eine Nachfolgebeschäftigung. Ich gebe jetzt nicht eine abgestimmte Meinung innerhalb der HRK oder ähnlichem wieder. Bei einer Verlängerung auf vier Jahre würde man sich der durchschnittlichen Promotionsdauer sehr stark annähern. Ich glaube nicht, dass man fünf Jahre bräuchte. Das wäre überzogen, aber vier Jahre wären vielleicht gut.

Das würde aber auch bedeuten, dass die ganzen Programme der DFG (deutsche Forschungsgemeinschaft), des BMBF - und insoweit können wir noch viele Institutionen nennen - auch hergeben, dass dann wirklich die vier Jahre gefördert werden. Denn ich denke, die meisten Promotionsstellen sind drittmitfinanziert und stellen die weniger von den Institutionen dar. Wir bräuchten dann eine entsprechende Umstellung des Fördersystems, die ich sehr begrüßen würde.

Abg. Dr. Carolin Wagner (SPD): Herr Professor Rosenthal, Sie hatten vorhin gesagt, eine Verkürzung der Postdoc-Phase sehen Sie als schädlich an. Ich kann Ihnen da nur zustimmen, es ist auch nicht die Intention, wie sie jetzt im Gesetzentwurf steht und schon gar nicht, wie meine Fraktion sie hier vorsieht. Es geht vielmehr um die Verkürzung der befristeten Arbeitsverträge in der Postdoc-Phase. Sie haben ferner gesagt, dass bei der entsprechenden Umwandlung Mehrkosten auf das System zukommen würden. Es gibt allerdings Berechnungen, etwa von Matthias Kuhnt und weiteren, dass sich diese Mehrkosten bei einer Umwidmung von derzeitigen befristeten Stellen in unbefristete Stellen bloß bei 8,3 Prozent bewegen würde. Auch hier käme also keine Unwucht an Mehrkosten auf das System zu. Meine Frage ist deswegen: Warum wehren Sie sich so dagegen, die hochqualifizierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler frühzeitig an sich zu binden und ihnen klare Aussicht auf eine unbefristete Stelle zu geben?

Prof. Dr. Walter Rosenthal

(Hochschulrektorenkonferenz): Die unbefristeten Stellen sind im Laufe der Zeit nochmal teurer. Ich glaube aber nicht, dass das ein Argument ist. Die Frage ist, ob man das akzeptiert und ich stehe sehr dafür, dass wir eine Balance zwischen dauerbeschäftigen und zeitlich befristet beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern haben. Das ist das Entscheidende. Ich denke, dass man für den Aufbau eines eigenen wissenschaftlichen Projektes, einer Richtung und eines Rufs auch in der internationalen Wissenschaft eine gewisse Zeit braucht. Und da sind, glaube ich, die sechs Jahre in der Regel ausreichend. Ich habe auch Fälle gesehen, wo das nicht so ist. Und dann muss



eine Entscheidung dahingehend getroffen werden, ob man in der Wissenschaft bleibt oder nicht.

Ich denke, dass diese Entscheidung frühzeitig angedacht werden und frühzeitig vorbereitet werden muss. Ich habe das eben gesagt, Stichwort „frühe Entscheidung“. Man soll also nicht sechs Jahre abwarten und dann gucken, wie es weitergeht, sondern sich wirklich relativ früh darum kümmern, wie denn der Verlauf der Projekte der wissenschaftlichen Arbeit ist, um dann abzuschätzen, ob man Chancen auf einen Verbleib in der Wissenschaft hat. Es ist aus meiner Sicht - das ist vielleicht ein wichtiger Punkt - ein wettbewerbliches System.

Ich halte diesen Wettbewerb auch in der Wissenschaft für nötig. Es darf kein ruinöser Wettbewerb sein. Es muss Transparenz herrschen und da sehe ich auch, dass man hier und da sicher noch Dinge verbessern muss. Dafür werden wir uns auch einsetzen. Aber die zeitliche Befristung von Beschäftigungen halte ich andererseits auch für eine Notwendigkeit, weil sie - und das wird natürlich dann oft anders gesehen - auch sonst viele von dieser Möglichkeit ausschließen. Wenn Stellen dauerhaft besetzt werden, dann werden weniger in die Erfahrung einer Postdoc-Zeit kommen, die sie durchaus auch für andere Bereiche in der Wirtschaft, in der Verwaltung, in Kultur und so weiter gerne hätten. Sie haben dann einfach weniger Leute, die mal durchs System gelaufen sind. Und insoweit muss bedacht sein, ob das im Sinne des Erfinders, im Sinne der Hochschulen oder der Wissenschaft ist.

Abg. Prof. Monika Grüters (CDU/CSU): Es ist glaube ich - Sie, die Kollegin, haben es gerade gesagt - wirklich sehr wichtig, dass wir, wenn wir überhaupt noch etwas beraten, jetzt nochmal mit diesem Thema am Start sind. Aber es hat auch eine fatale Note, wenn man bedenkt, dass wir genau da aufhören - in dieser jetzt vorfristig beendeten Legislaturperiode - womit wir mal begonnen haben. Es stand im Koalitionsvertrag drin, dass es eines der wichtigsten Vorhaben und Projekte in dieser Legislaturperiode sein sollte. Dann kam der verunglückte Entwurf aus dem BMBF an einem sommerlichen Freitagnachmittag, der uns alle überrascht hat und der am Samstag wieder einkassiert wurde. Und jetzt gibt es einen Entwurf, mit dem - ich zitiere Herrn Cramer - „alle etwas unglücklich sind“ und der eher

Sorgen macht, weil er wenig Fortschritt gegenüber der geltenden Regelung bringt. Die Öffnung der Tarifsperrre führt zu Ungerechtigkeiten, die Länderöffnungsklausel zum Flickenteppich. Das ist eine bittere Bilanz. Und Herr Wöpking hat - zu Recht finde ich - darauf hingewiesen, dass es zu viele instabile Regierungen in den Ländern gibt. Also manche zwei Länder haben, nachdem sie gewählt haben, noch keine und wir hier in Berlin - da komme ich ja her - haben das irrlichternde Verhalten einer rot-rot-grünen Regierung erlebt. Dieser Sonderweg, der immerhin zu einem Rücktritt einer Präsidentin geführt hat und verfassungswidrig war, hat ein Ende gefunden, ehe er überhaupt begonnen wurde. Deshalb ist die Frage - ich hätte sie gern Herrn Wick gestellt, aber Herr Cramer hat zu Recht auch auf das Bemühen des Wissenschaftsrats verwiesen -, ob man nicht doch nochmal die Resettaste, nicht nur wegen der Zäsur zu einer neuen Regierung, drückt und abwartet bis der Wissenschaftsrat mit der systemischen Betrachtung der Beschäftigungsverhältnisse angefangen hat. Denn Karrieren verlaufen - wie Sie ja zu Recht sagen - eben nicht linear und sind nicht, vielleicht auch gar nicht, abschließend in ein enges Gesetzeskorsett oder für alle glücklich machend zu pressen. Wann wird denn also diese systemische Betrachtung fertig sein, damit man auf Grundlage dieses Wissens vielleicht doch nochmal Regelungen fasst, die Sie nicht alle unglücklich machen? Das ist das eine - Anreizsystem, Karrierewege. Und die zweite Frage ist: Wie kann eine systematische Einbeziehung der Länder denn aussehen, damit im Gesetz nicht Dauerstellenversprechen stehen und die Länder die Stellen und den Etat nicht liefern?

Prof. Dr. Patrick Cramer (Max-Planck-Gesellschaft): Ich kann nicht für Herrn Wick sprechen, aber ich kann nur dazu raten, diesen Prozess abzuwarten und sich diese Zeit zu nehmen. Warum? Wir müssen differenzieren. Ich glaube, der Grund, warum wir uns bei manchen Dingen nicht einig sind - wir wollen ja alle was für die jungen Leute machen - ist, dass wir nicht differenzieren. Der Teaching-Assistant, der das Praktikum an der Uni macht ist völlig anders zu behandeln als die Tenure-Track-Professorinnen der Soziologie. Der Jurist, der sein Buch schreibt und sich praktisch immer noch, wie früher, auf die Professur bewerben muss, braucht wieder



andere Bedingungen. Wenn wir das nicht hinkriegen, wenn wir versuchen mit ein paar Sätzen, die wir jetzt in einem Gesetz ändern, all diese verschiedenen Karrierewege abzubilden, machen wir wirklich eine Verschlimmbesserung. Wir sind schon dran und wir wären natürlich auch bereit, im Wissenschaftsrat unsere Erfahrungen mit den Mindestvertragslaufzeiten, mit dem Postdoc-Programm - was es noch nicht gibt, was wir jetzt ausgearbeitet haben und was jetzt im Frühjahr erstmals ausgeschrieben wird - einzubringen. Wir können das gerne alles einbringen, denn wir brauchen für diese verschiedenen Statusgruppen und Karrierewege unterschiedliche Regelungen. Wenn wir das nicht abbilden, wird sich bei den Einzelmenschen praktisch nichts ändern. Es wird höchstens zur Verunsicherung führen.

Der **Vorsitzende**: Vielen Dank. Dann kommen wir nun zur dritten Runde mit weiteren Nachfragen. Es haben sich bei uns gemeldet: Holger Mann, Stephan Albani, Laura Kraft und Nicole Gohlke. Ich schaue noch mal in die Runde, ob es weitere Wortmeldungen gibt. Das ist nicht der Fall. Dann sind das jetzt die letzten Fragen. Und ich rufe damit Holger Mann aus der SPD-Fraktion auf.

Abg. **Holger Mann** (SPD): Sehr verehrte Damen und Herren Sachverständige, erst noch mal danke für die Expertise. Ich will noch mal auf die systemische Frage eingehen. Sie haben gesagt, dass es für die Schaffung besserer Arbeit Regelungen zusammen mit den Ländern und natürlich auch teilweise mit Ihnen als Arbeitgebern bedarf. Gleichzeitig wird uns von den Ländern immer geantwortet, dass für das Arbeitsrecht der Bund zuständig ist. Das ist ein Fakt. Und wir wissen auch, wie die Entwicklung im Wissenschaftsbereich in den letzten Jahren war: erfreulicherweise kontinuierliche Aufwürze, sowohl bei der Grundfinanzierung wie auch bei insbesondere den Drittmitteln. Dies hat zur Folge, dass wir im dreistelligen Tausenderbereich im wissenschaftlichen Mitarbeiterbereich sind. Wir haben also mehr Mitarbeiter, aber nur ein verschwindend geringer Anteil davon fällt auf unbefristete Stellen. Deswegen schon noch mal die Frage: Glauben Sie nicht, dass wenn wir unsere Verantwortung als Bundesgesetzgeber für das Arbeitsrecht wahrnehmen und beim Arbeitsrecht darauf

drängen, dass entweder zwischen den Tarifpartnern ausverhandelt wird, was anschließend auch individuellere Lösungen möglich machen würde oder aber sagen, wir erwarten, dass in einem öffentlichen Bereich, der zu 90 Prozent gefördert würde, auch entsprechende Arbeitsverhältnisse herrschen, dies dann auch Systemveränderungen auf den anderen Ebenen anstößt? Und dass es deswegen diesen Schritt jetzt auch irgendwann mal braucht? Denn inzwischen wird die Ausnahme zur Regel.

Sonja Bolenius (Deutscher Gewerkschaftsbund Bundesvorstand): Ja, vielen Dank für die Frage. Natürlich sind wir bereit und stehen jederzeit gerne zur Verfügung, das zu unterstützen. Das Arbeitsrecht ist ohne Frage Aufgabe des Bundes. Es handelt sich eben um ein Sonderbefristungsrecht, das die Hochschulen hier kriegen und in einem - wie ich finde - sehr überbordenden Umfang nutzen. Die Evaluierungszahlen sind eindeutig. Wir haben keinen starken Trend zu mehr Dauerstellen. Es mag sein, dass einzelne Institutionen auf dem Weg sind. Aber in großen Zahlen findet das nicht statt. Insofern muss die Schutzfunktion, die das Tarifrecht hat, auch für den Wissenschaftsbereich geöffnet werden.

Prof. Dr. Olaf Deinert (Georg-August-Universität Göttingen): Ich habe es eigentlich auch schon gesagt, betone das aber gerne nochmal: Das ist genau das Scharnier. Die Länder kommen natürlich über Tarifverträge rein. Da gestalten sie das Arbeitsrecht mit. Und ich glaube auch, - ich habe schon was dazu gesagt - dass man Wege finden kann und muss, wie man die Versäulung durch gemeinsames Verhandeln verhindern kann. Und eins vielleicht noch: Ich verstehe es schon, - ich bin selber ja auch betroffen- wenn die Länder Regelungen machen und sagen, dass die Hochschulen dann mal sehen können, wie sie damit klarkommen. Das finde ich auch höchst unerfreulich. Nur heißt das aus der arbeitsrechtlichen Sicht nicht, dass deswegen Gewerkschaften nicht die Interessen ihrer Mitglieder vertreten dürfen. Dann müssten wir als Wissenschaftler vielmehr dafür sorgen, dass die Länder ihre Hausaufgaben machen.

Abg. **Stephan Albani** (CDU/CSU)): Ich bedanke mich auch ganz herzlich für die Expertise und wollte nochmal in Erinnerung rufen, dass das



Wissenschaftszeitvertragsgesetz kein Element der Hölle ist, das über uns gekommen ist.

Es war vielmehr mal der Versuch, an dieser Stelle die Universitäten und die Hochschulen für mehr Menschen zu öffnen, um Karriere zu machen. Und bezogen auf das, was Professor Cramer eben gesagt hat, - also, dass wir jetzt in einem System mit einer übermäßigen Komplexität an Spezialfällen versuchen, Regeln zu finden, die möglichst allem gerecht werden – kann man an dieser Stelle auch fragen, ob das nicht eventuell ein Optimierungsproblem ist, was am Ende nicht lösbar ist. Insofern stellt meine Frage - vielleicht etwas provokativ - genau das Gegenteil von dem dar, was gerade gesagt wurde: Kann man das Gesetz als Werkzeugkasten sehen, in dem eine Menge Möglichkeiten liegen, in das die Universitäten und Hochschulen aber versuchen, mit eigenen Mitteln und Möglichkeiten ihre Intelligenz einzubringen? Ja klar, kann man sich auf den Standpunkt stellen: „Was sollen wir machen, sollen andere die Doofen sein.“ Aber der Punkt ist: Mit jeder gesetzlichen Regelung verschwindet ein bisschen gesunder Menschenverstand aus der Welt. Und ich bin ein Freund davon, diesen zu bewahren. Insofern sehe ich die Möglichkeit, an der Stelle sachgerecht zu arbeiten, am Ende subsidiär vorzugehen. Die Frage geht an Herrn Professor Cramer und Herrn Wöpking. Ich würde mich freuen, wenn Sie da mal eine Einschätzung zu abgeben könnten. Danke.

Prof. Dr. Patrick Cramer (Max-Planck-Gesellschaft): Danke, Herr Albani. Das ist eine sehr allgemeine Frage. Ich habe es oft gesagt: Je mehr Autonomie wir haben, desto besser läuft die Wissenschaft. Aber natürlich ist immer eine Art Interessensaustausch wichtig. Das heißt, man muss aus den Dingen, die gut in den Organisationen und Universitäten laufen, lernen und daraus das Regelwerk erstellen. Und nicht etwa andersherum von oben regeln und dann hoffen, dass es an der Basis gut läuft. Es gibt viele wirklich gute Beispiele. Und nicht umsonst können wir noch mitspielen. Um mal was Positives zu sagen: unter den Top 10 Rising-Stars in der akademischen Welt im KI-Bereich (Künstliche Intelligenz) gibt es sechs chinesische, zwei amerikanische und zwei aus Europa. Und die sind hier in Deutschland. Wir spielen also noch mit, wir können es noch.

Aber man muss sich oft um das System Wege bahnen, um Gutes zu tun und Spitzenforschung zu ermöglichen. Deswegen: umso mehr Flexibilität, umso mehr Autonomie, umso besser eigentlich für uns.

Dr. Jan Wöpking (German U15 e. V.): Das würde ich voll unterstreichen: mehr Autonomie. Und ich glaube, ein Bundesgesetz zu machen, das jeden Einzelfall regeln sollte, von der kleinen HAW in der Region, die dort stark ist, über unsere Universitäten bis zur Max-Planck-Gesellschaft - da kann man nur verlieren, glaube ich. Es braucht Flexibilität und einen Freiheitsgrad für das Ganze. Ich möchte aber noch eine Sache als Beispiel sagen: Weil ja im Raum steht, dass sich gar nichts ändert. Ich glaube, das ist auch ein bisschen das Problem der Statistik, also wieder ein Zahlenproblem, das wir in dieser Debatte hatten. Es standen immer diese berühmten 92 Prozent im Raum, die sagen, dass alle irgendwie befristet sind. Wenn Sie genauer in diese Statistik reinschauen, die interessanterweise mal - danke dafür an die Union - in einer kleinen Anfrage als Anhang drin war und sie dahingehend überprüfen, wie denn die Statistik nach einer genaueren Spezifizierung und Einschränkung auf dem Bereich, über den wir hier reden - nämlich nicht mit Drittmitteln, nicht mit der Promotion und nicht ohne die Professuren, so wie die 92 Prozent zustande gekommen sind - aussieht, sondern sich vielmehr an dem Bereich, an den Universitäten, nach der Promotion, mit Professuren, auf Haushaltsstellen orientieren, dann sind wir bei 52 Prozent. Das heißt, die Hälfte dieser Personen in der Kategorie, um die es eigentlich geht, hat eine dauerhafte Stelle. Und das soll nichts von dem Ganzen wegnehmen, aber es soll dazu führen, dass diese Debatte vielleicht noch ein bisschen evidenzbasierter wird.

Abg. Laura Kraft (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Wir haben jetzt eben schon gehört, man müsste das nochmal grundsätzlich angehen und reformieren. Ich will jetzt nochmal auf den Gesetzentwurf zu sprechen kommen, der vorliegt. Abgesehen von den 4-plus-2, wo ja einvernehmlich die Meinung herrscht, dass das keine gute Lösung ist, und wenn dann wieder zu den bereits bestehenden 6 Jahren zurückzukommen ist: Was würden Sie denn sonst sagen, könnte von dem, was neu in den



Gesetzesentwurf hinzugekommen ist, beibehalten werden?

Sonja Bolenius (Deutscher Gewerkschaftsbund Bundesvorstand): Das Problem ist, dass der Gesetzesentwurf, so wie er vorliegt, die grundlegenden Probleme nicht löst. Er wird sie einfach nicht lösen. Insofern ist es jetzt schwierig einzuschätzen, welche Regelungen beibehalten werden sollen. Natürlich ist es nicht schlecht zu sagen, man regelt eine Mindestvertragslaufzeit. Aber sie sind eben nicht lang genug. Sie sind zu kurz gefasst. Dadurch wird nicht systematisch substanzIELL genug verändert. Natürlich ist es gut, Tarifparteien mehr Möglichkeiten zu geben. Aber so, wie es jetzt im Gesetz steht, wird nichts dabei herauskommen. Wir können keine Tarifverhandlungen über ein Jahr mehr oder weniger Befristung führen. Wen soll das denn wirklich ernsthaft interessieren? Wir brauchen eine Aufhebung der TarifsperrE oder wenigstens eine Umkehr des Mechanismus. Sonst bringt es uns nichts.

Prof. Dr. Patrick Cramer (Max-Planck-Gesellschaft): Ich finde, die Mindestvertragslaufzeiten sind sehr wichtig. Wir müssen die Leute fair behandeln. Die können sich da nicht so entlanghangeln. Deswegen, selbst wenn das jetzt nicht zustande käme, muss es unbedingt beibehalten werden, dass wir bei den Mindestvertragslaufzeiten bleiben, wenn wir später wieder darauf eingehen.

Prof. Dr. Walter Rosenthal (Hochschulrektorenkonferenz): Ich finde die 6-plus-6-Jahre, wie Sie vorgesehen sind, gut. Ich finde auch die Erstbefristungsdauer wichtig. Es wäre ein entscheidendes Element aus meiner Sicht, dass das eingezogen wäre. Das wäre ein Plus. Die Tariföffnung ist in dem vorgesehenen Rahmen vertretbar. Insofern sehe ich durchaus viele positive Aspekte in dem Gesetz.

Dr. Jan Wöpking (German U15 e. V.): Die Mindestvertragslaufzeiten sind super, die pflegepolitische Komponente ist gut, Übertragbarkeit – aber die war vorher schon drin – ist auch gut und studentische Hilfskräfte sind auch in Ordnung.

Der Vorsitzende: Vielen Dank. Dann haben sich alle geäußert, die sich äußern wollten von den Sachverständigen. Und die letzte Fragende in

dieser Anhörung ist Dr. Petra Sitte für die Gruppe Die Linke.

Abg. Dr. Petra Sitte (Die Linke): Wir sind gerade eingekommen, zu switchen, weil wir gerne noch eine Perspektive einführen wollen, nämlich die der HAW. Was bedeutet dieses Gesetz mit seinen Wirkungen aus der Perspektive der HAW oder Fachhochschulen- je nach dem? Und ich frage vor allem vor dem Hintergrund, weil Bund und Länder nicht übereingekommen sind, ein sinnvolles Konzept für die Schaffung von Dauerstellen zu etablieren. Insofern richtet sich meine Frage an Professor Rosenthal.

Prof. Dr. Walter Rosenthal

(Hochschulrektorenkonferenz): Das betrifft natürlich die grundsätzliche Frage des Mittelbaus an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften. Dazu leistet das Gesetz, wie soll ich sagen, überhaupt keinen Beitrag. Das muss man so sehen. Insofern ist das eine relativ einfache Antwort. Ich habe immer wahrgenommen, dass die größte Sorge der HAW der Vorrang der Qualifizierungsbefristung ist. Damit muss man umgehen. Ich weiß, da gibt es auch unterschiedliche Interpretationen. Wenn man das eng interpretieren würde, dann geht in Bezug auf die Qualifikationsbefristung vielleicht ein Abschluss einer Promotion gar nicht mehr und es ist nicht mehr möglich, ein Projekt zum Beispiel in mittelständischen Unternehmen zu verwirklichen. Das muss gewährleistet sein. Das haben wir auch immer wieder als HRK gesagt. Das wichtigste Anliegen für angewandte Wissenschaft war, dass das weiterhin möglich ist. Etwa auch, dass kurze Projekte mit Unternehmen umgesetzt werden können, ohne dass ein Qualifizierungsaspekt dabei ist.

Der Vorsitzende: Vielen Dank. Das war die letzte Antwort in dieser Sachverständigenanhörung. Und ich möchte mich im Namen des gesamten Ausschusses bei Ihnen allen hier ganz, ganz herzlich bedanken. Danke für Ihr ProblembeWusstsein, die Lösungsorientierung, Substanz, Realismus und Menschenverstand, dafür, dass Sie uns auf jeden Fall hier zur Verfügung gestanden haben in diesen turbulenten Zeiten. Das ist eine Anhörung, die auf jeden Fall auch wichtige Hinweise gibt für die nächsten Monate. Es ist völlig klar, dass die Frage der Arbeitsbeschäftigungsbedingungen und der



Karrierewege im Wissenschaftssystem, in der Hochschullandschaft, bei den Forschungseinrichtungen ein Dauerthema bleiben wird und wir alle miteinander - egal in welcher Fraktion oder Gruppe - ein Interesse daran haben sollten, dass eben die Wissenschaftskarrieren in Deutschland wettbewerbsfähig und verlässlicher werden und wir insgesamt hier Talente für unser wichtiges und innovatives Wissenschaftssystem auch künftig gewinnen können. Ganz herzlichen Dank an die Sachverständigen. Ich schließe damit diese Anhörung und damit gleichzeitig damit die 87. Ausschusssitzung.

Prof. Dr. Patrick Cramer (Max-Planck-Gesellschaft): Ich glaube, ich spreche für uns alle, wenn ich Ihnen ganz herzlich danken, Herr

Gehring. Vielen Dank für Ihren Einsatz, für Ihre Sachorientierung, für Ihre ruhige und verlässliche, faire Art. Ich habe das als sehr angenehm empfunden in den letzten Sitzungen. Ganz herzlichen Dank.

Schluss der Sitzung: 11:30 Uhr

Kai Gehring, MdB
Vorsitzender

Verweis auf das Anlagenkonvolut