

Stellungnahme der Fakultät II

bezüglich aktueller Vorschläge zur Änderung des WissZeitVG

Bezug nehmend auf die Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) schlagen die Hochschulrektor:innenkonferenz (HRK) und der Deutsche Hochschulverband (DHV) vor, die Qualifikationszeit der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen von derzeit 12 Jahren auf 10 Jahre insgesamt (HRK)¹ bzw. 9 Jahre (6 + 3 Jahre) (DHV)² zu verkürzen. Weitere Maßnahmen zur Verbesserung der Situation von wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen in der Qualifizierungsphase bleiben in den beiden Vorschlagspapieren eher vage; Konkretes wird erst für die Zukunft (erstes Halbjahr 2023) in Aussicht gestellt.³ Unterdessen ist davon auszugehen, dass im Bundesministerium für Bildung und Forschung an einer Novellierung des WissZeitVG gearbeitet wird. Die Fakultät II: Bildung – Architektur – Künste der Universität Siegen legt mit dieser Stellungnahme einen Beitrag zur Debatte aus der Sicht der an ihr vertretenen Fächer vor.

Die Fakultät begrüßt ausdrücklich die in den Vorschlägen von HRK und DHV sichtbaren Bemühungen, die Karriereperspektiven von wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen in der Qualifizierungsphase zu verbessern. Dass auf diesem Gebiet „verstärkte Aufmerksamkeit und Engagement“ vonnöten sind, wie es auch etliche Fachverbände und Mittelbauvertretungen betonen,⁴ hat die Fakultät in ihrem aktuellen Strategiepapier explizit dargelegt.⁵ Eine Verkürzung der Qualifizierungsphase bewertet die Fakultät jedoch ausdrücklich als Verschlechterung der Arbeitsbedingungen. Der nächste Schritt muss eher sein, zu fragen, welcher Bedingungen es bedarf, damit sich die Perspektiven für Menschen verbessern, die eine wissenschaftliche Qualifikation anstreben. Gute Bedingungen dürften auf mindestens folgenden Faktoren basieren, die allesamt gleichermaßen wichtig sind:

¹ „Zur Weiterentwicklung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Diskussionsvorschlag der Mitgliedergruppe Universitäten der Hochschulrektorenkonferenz“ vom 06.07.2022), <https://www.hrk.de/positionen/beschluss/detail/zur-weiterentwicklung-des-wissenschaftszeitvertragsgesetzes/> (Zugriff: 30.09.2022).

² „Zur Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Positionspapier des Deutschen Hochschulverbands“ vom 27.06.2022, https://www.hochschulverband.de/fileadmin/redaktion/download/pdf/pm/DHV_Positionspapier_WissZeitVG.pdf (Zugriff: 30.09.2022).

³ Weitere Maßnahmen, die neben der Änderung der Qualifizierungszeit vorgeschlagen werden, beziehen sich auf Drittmittelgeber sowie auf einen bislang nur allgemein skizzierten, „Prozess [...], um einerseits die unterschiedlichen Karrierewege zur Professur klarer und transparenter zu strukturieren und um andererseits Karrieren in unbefristete Positionen in die Wissenschaft neben der Professur stärker zu etablieren“ (HRK, siehe Anm. 1).

⁴ Siehe die „Erklärung zahlreicher Wissenschaftsverbände zur Prekarität wissenschaftlicher Laufbahn und #ichbinhanna“ vom 16.06.2022, und die „Forderungen des Netzwerks für Gute Arbeit in der Wissenschaft zur Novellierung bzw. Abschaffung des WissZeitVG“ vom 07.07.2022: <https://dgfa.de/wissenschaftszeitvertragsgesetz-abschaffen-grundfinanzierung-der-universitaeten-starken-erklarung-zahlreicher-wissenschaftsverbände-zur-prekarität-wissenschaftlicher-laufbahn-und-ichbinhann/>; <https://mittelbau.net/forderungen-zur-novellierung-des-wisszeitvg/> (Zugriff: 30.09.2022)

⁵ „Struktur- und Entwicklungsplan der Fakultät II „Bildung – Architektur – Künste“ vom November 2021, Punkt 4.2; <https://www.uni-siegen.de/bak/fakultaet/>

- angemessener Zeitrahmen zum Abschluss der Qualifikation (sowohl für Promotion als auch Post-Doc)
- gute Betreuung durch fachlich qualifizierte und engagierte Hochschullehrer:innen mit genügend Zeitkapazitäten
- Wertschätzung der Mitarbeit in Forschung und Lehre sowie in akademischer Selbstverwaltung, die nicht nur der eigenen Qualifizierung dient, sondern auch wesentlich zur Aufrechterhaltung des Wissenschaftsbetriebs beiträgt⁶
- auskömmliche Finanzierung durch Stipendien oder Anstellungen bis zum angestrebten Abschluss
- Ausgleich von Care-Arbeit und Familienplanung
- Perspektiven für Karrieren in und außerhalb des Wissenschaftsbetriebes, wobei erstere vielfältiger sein müssen als allein das Amt der Hochschullehrerin oder des Hochschullehrers

Aus Sicht der Fakultät gehören all diese Faktoren bei der Verbesserung der Perspektiven von Wissenschaftler:innen in der Qualifizierungsphase auf den Prüfstand bzw. bedürfen der Entwicklung. Sobald gute Bedingungen in all diesen Bereichen erreicht sind, wird das für Akademiker:innen der Fächer der Fakultät zweifellos die Attraktivität einer wissenschaftlichen Qualifizierung steigern, die Quote der tatsächlich erreichten Abschlüsse erhöhen, die Arbeits- und Lebensbedingungen der Menschen in der Qualifizierungsphase verbessern sowie die Chancen für alle mit einer wissenschaftlichen Qualifikation erhöhen, in Zukunft einer Erwerbsarbeit nachgehen zu können, die ihr entspricht. Die Fakultät „Bildung – Architektur – Künste“ plädiert dafür, die Bedingungen für wissenschaftliche Mitarbeiter:innen in der Qualifizierungsphase zu verbessern.

⁶ Siehe die Stellungnahme der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS) vom Mai 2020; https://soziologie.de/fileadmin/user_upload/stellungnahmen/DGS-Stellungnahme_Beschaeftigungsverhaelt-nisse_in_der_Wissenschaft_2020.pdf