

# Position des TUM Graduate Council zur Neufassung des Wissenschaftszeitvertragsgesetz

Seit Jahren sehnen sich Mitarbeiter\*innen aus allen Bereichen der Wissenschaft an öffentlichen Einrichtungen nach einer Neufassung des Wissenschaftszeitvertragsgesetz, kurz WissZeitVG. Nun gibt es endlich einen Neuentwurf, der die über die Zeit immer schlechter gewordenen Arbeitsbedingungen an den Universitäten und Hochschulen verbessern soll.

Mit großer Enttäuschung haben wir und viele unserer Kolleg\*innen festgestellt, dass der Neuentwurf die Bedingungen kaum verbessert und an einigen Stellen sogar verschlechtert.

In der Novelle wird keine Regelung bezüglich Vertragsumfang von Promovierenden getroffen. So kann es weiterhin passieren, dass Doktorand\*innen 50% oder noch geringere Verträge bekommen, was in vielen deutschen Großstädten ein Gehalt unter der Armutsgrenze bedeutet und auch unter Berücksichtigung der Bafög Fördermöglichkeiten nicht unseren Grundsätzen der Chancengleichheit entspricht. Des Weiteren ist die in der Novelle geplante minimale Vertragslaufzeit für den ersten Vertrag vor der Promotion von 3 Jahren zwar eine Besserung des Ist-Zustandes, aber kaum ausreichend. Ein großer Teil aller Promotionsprojekte dauern länger als 3 Jahre. Zudem werden die Ursachen der aktuell so kurzen Vertragslaufzeiten nicht angegangen. Ein wichtiger Grund warum viele Betreuer\*innen ihren Promovierenden keine längeren Verträge ausstellen können ist, dass die Projektlengthen von Drittmittel Geldgebern wie zum Beispiel DFG oder BMBF oft Laufzeiten von 2 oder 3 Jahren haben. Ein Ansatz wäre also längere Projektlengthen zu implementieren. Ein weiteres Problem von Drittmittel-Projekten sind die fach-abhängigen und intransparenten Richtlinien für Vertragsumfänge. So bekommen, je nach Fachrichtung, beispielsweise Promovierende in sozialwissenschaftlichen Projekten nur 50% Verträge oder sogar noch weniger, während in den Ingenieurwissenschaften 100% üblich sind. Zusammengefasst halten wir folgende Änderungen sinnvoll für Promovierende; diese wurden größtenteils auch in unserem Positionspapier<sup>1</sup> von 2023 schon geäußert:

- Reguläre Vertragsabdeckung für die gesamte Dauer des Promotionsprojektes, mindestens aber drei Jahre
- Muss-Regelungen für Mindestbefristungen, Ausnahmen nur bei Konsens mit der Promovierendenvertretung
- Standardmäßig mindestens 75% E-13 Verträge
- Prozentual entsprechende Verlängerung der Befristungsdauer bei Teilzeitstellen
- Klare Definition des Qualifikationsbegriffs
- Schutz vor qualifikationsunabhängiger Mehrbelastung durch Garantie von 75% der bezahlten Arbeitszeit für eigene Forschung

---

<sup>1</sup> [https://gc.gs.tum.de/wp-content/uploads/2023/07/WissZeitVG\\_Stellungnahme\\_der\\_Promovierenden-1.pdf](https://gc.gs.tum.de/wp-content/uploads/2023/07/WissZeitVG_Stellungnahme_der_Promovierenden-1.pdf)

Noch verheerender sind aus unserer Sicht jedoch die Umstände die uns Promovierende erwarten, wenn nach der Promotion eine PostDoc Tätigkeit angestrebt wird. Hier werden die maximalen Vertragslängen nun auf 4 Jahre begrenzt. Allein mit einer zugesicherten unbefristeten Stelle kann die unbefristete PostDoc-Tätigkeit 6 Jahre umfassen. Die Hoffnung, dass auf diese Weise schneller eine Garantie für eine unbefristete Anstellung in der Wissenschaft gegeben werden kann, ist Wunschdenken. Denn an der grundlegenden Situation ändert sich nichts: Universitäten und Forschungseinrichtungen haben keine unbefristeten Stellen zu vergeben. Aus unserer Sicht benötigt die deutsche akademische Landschaft einen starken **unbefristeten** Mittelbau, der mit attraktiven Weiterbildungsangeboten und Positionen wie „Lecturer“, „Group Leader“ oder „Science Manager“ die Grundlage einer exzellenten Forschung bildet. Die Novelle wird nur dafür sorgen, dass Wissenschaftler\*innen nun schon früher den öffentlichen Sektor verlassen müssen und damit die hervorragende akademische Ausbildung, in die auch Steuerzahler\*innen erheblich investiert haben, hinter sich lassen. Alternativ begibt man sich in eine Spirale von Projektbasierten Kettenbefristungen, die jeder Planbarkeit von Karriere, Familie und Leben widerspricht. Durch das Fehlen von unbefristeten Stellen beraubt sich der Staat selbst seiner exzellenten Arbeitskräfte.

Wir sind der festen Überzeugung, dass der aktuelle Gesetzesvorschlag neben weniger kleiner Besserungen vor allem massiven Schaden anrichten wird. Wir wünschen uns eine Überarbeitung der Novelle um die Arbeitsumstände tatsächlich zu verbessern und die Qualität der in Deutschland basierten Wissenschaft bei zu behalten, beziehungsweise zu verbessern.

*Die oben ausgeführten Punkte wurden von den Mitgliedern des TUM Graduate Councils, d. h. von den gewählten Vertreter\*innen der Promovierenden, in der Sitzung vom 17.10.2024 mit anschließender Wahl als offizielle Position beschlossen.*