

Regine Ortlepp

Unsicherheit Zwölfjahresregel – Chance oder Risiko?

Ein Großteil der Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau ist befristet. Es gibt wenige Ausnahmen, beispielsweise Oberassistentenstellen, akademische Räte (nur in den alten Bundesländern) oder Lehrkräfte für besondere Aufgaben (üblicherweise an den Fachhochschulen, wo weniger geforscht wird), die die Kontinuität in der Lehre sicherstellen sollen.

Bei den befristeten Stellen handelt es sich um sogenannte »Qualifikationsstellen«, die dazu dienen, dass Wissenschaftler innerhalb einer beschränkten Zeitspanne die nächste Qualifikationsstufe erklimmen. Der Gesetzgeber schreibt dazu im §2 Absatz 1 Satz 3 des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG): »Die vereinbarte Befristungsdauer ist jeweils so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist.«³ Dieses Wissenschaftssystem ist ausbildungsorientiert, d. h. darauf angelegt, die große Masse der Wissenschaftler für eine höherwertige Tätigkeit außerhalb des Wissenschaftssystems zu qualifizieren – Ausbildung ohne Übernahme. Viele Nachwuchswissenschaftler wünschen sich hingegen eine planbare Karriere. Dies ist im derzeitigen System jedoch quasi unmöglich, denn Entfristungen, die beispielsweise eine Familienplanung erleichtern würden, gibt es kaum. Insbesondere an ostdeutschen Hochschulen werden auslaufende unbefristete Stellen massiv entweder ganz abgebaut oder in befristete Stellen umgewandelt, um ein Niveau von ca. 20% (wie an westdeutschen Hochschulen) zu erreichen. Ob dies genügt, um eine durchgängig gute Lehrqualität auf hohem Niveau zu sichern, ist fraglich. Hohe Qualität erfordert auch eine angemessene Portion an Erfahrung und Routine, die sich erst über die Jahre einstellt. Das »Durchlauferhitzer-system« hat zur Folge, dass sich ständig neue Nachwuchswissenschaftler, die in der Regel frisch vom Studium kommen, komplett neu in die Lehre einarbeiten müssen. Der Erfahrungsschatz der ausqualifizierten Mitarbeiter geht unwiederbringlich verloren, wenn sie die Hochschule verlassen.

³ Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) vom 12.4.2007 (BGBl. I S. 506), das zuletzt durch Artikel 6 Absatz 4 des Gesetzes vom 23.5.2017 (BGBl. I S. 1228) geändert worden ist.

Selbiges gilt insbesondere auch für die Forschung. Verlässt ein hochqualifizierter Wissenschaftler mit langjähriger Erfahrung die Universität oder Forschungseinrichtung, so kann für das jeweilige Institut schon mal ein ganzer Forschungsschwerpunkt wegbrechen. Insofern ist auch in Bezug auf die wissenschaftliche Exzellenz einer Wissenschaftseinrichtung ein Grundstock an längerfristig tätigen Wissenschaftlern erforderlich, die Führungspositionen unterhalb der Professur wahrnehmen und damit die tragenden Säulen der Institute bilden. In außeruniversitären Forschungseinrichtungen ist dieses Erfordernis möglicherweise anders berücksichtigt als an den Universitäten – generalisieren lässt sich dies jedoch nicht. Aus Erfahrung der Autorin sind Entfristungen zumindest grundsätzlich möglich (in Abhängigkeit von vorhandenen Stellen); unter Durchführung eines Bewerbungs- und Begutachtungsverfahrens hinsichtlich der Eignung des Kandidaten mit festgelegten Bewertungskriterien und unter Hinzunahme externer Gutachter. Es gibt aber auch kritische Stimmen, die die Intransparenz bei solchen Entscheidungen bemängeln. In jedem Fall ist und bleibt die Anzahl der vorhandenen Stellen ein limitierender Faktor für mögliche Entfristungen.

Selbst wenn die Anzahl fester Stellen erhöht wird, wird weiterhin ein gewisser Teil an Qualifikationsstellen ohne die Sicherheit einer unbefristeten Vertragslaufzeit bleiben (müssen). Wichtig ist ein transparenter und gerechter Auswahlprozess bei der Entfristung. Es darf nicht nur vom Glück abhängen, ob zufällig gerade eine Stelle frei wird und ob der Vorgesetzte die entsprechenden Beziehungen hat, um die Stellenbesetzung in seinem Sinne zu beeinflussen. Tenure-Track-Modelle, die vielleicht harte, aber gerechte Auswahlkriterien für die Entfristung von Arbeitsverträgen vorsehen, können aus Sicht der Autorin sicher zielführend sein. Die Bewertungskriterien müssen aber Elternschaft und damit verbundene Mehrfachbelastungen sowie daraus resultierende Einbußen bei wissenschaftlichem Output, zeitlicher und örtlicher Flexibilität bzw. Drittmittelaufkommen in angemessener Weise berücksichtigen. Sonst besteht die Gefahr, dass exzellente Nachwuchswissenschaftler – Frauen wie Männer – aufgrund ungünstiger Rahmenbedingungen am Start ihrer Karriere ›durch das Netz fallen‹ oder aber wegen fehlender Karrierechancen auf Kinder verzichten. Letzteres kann keine Gesellschaft wollen. Wir brauchen auch die Nachwuchswissenschaftler von morgen – und nicht selten sind dies die Kinder der Wissenschaftler von heute.

Ständige Verfügbarkeit, Auslandsreisen, Vorlesungen in den Abendstunden oder der Schulferienzeit – dies sind Faktoren, die ein ›normales‹ Familienleben deutlich erschweren bzw. ohne familiäres Netz gar unmöglich machen. In der laufenden Diskussion wird ein großer Schwerpunkt auf die Elternzeit und die damit verbundenen Auszeiten (in der Regel nur das erste Lebensjahr

des Kindes betreffend) gelegt. Es steht außer Diskussion, dass Unterbrechungen die wissenschaftliche Karriere bremsen, und zwar in doppelter Hinsicht: Beispielsweise können bei Journalen oder Zeitschriften eingereichte Beiträge, die während der Auszeit aus dem Review zurückkommen, möglicherweise nicht pünktlich überarbeitet werden und fallen damit durch das Sieb des Publikationsprozesses. Umgekehrt werden in dem Jahr der Auszeit in der Regel auch keine neuen Beiträge eingereicht, die dann im auf die Elternzeit folgenden Jahr (nach Vorliegen der Reviews) zur Publikationsreife gebracht werden könnten. Summa summarum führt ein Jahr Elternzeit zu einer zweijährigen Lücke in der Publikationsliste. Dieser Fakt wird bei der Leistungsbewertung bisher nicht angemessen berücksichtigt.

Der Fokus auf das eine Jahr Elternzeit lenkt aber vor allem ab von den grundsätzlichen Herausforderungen, denen Eltern gegenüberstehen. Diese beginnen eigentlich erst nach der Rückkehr in die Wissenschaft und bringen weitere »Produktivitätsverluste« mit sich. Bei kleinen Kindern ist es der Abholzwang aus den Kitas (so es diese überhaupt gibt) – deren Öffnungszeiten restringieren gnadenlos die maximal am Arbeitsplatz zur Verfügung stehende Zeit von Wissenschaftlereltern. Wenn die Kinder größer werden und in die Schule gehen, verschiebt sich die Problemlage. Und wenn von jeder der o.g. Altersgruppen ein Kind in der Familie vorhanden ist, treten alle zeitlichen Restriktionen in Kombination auf – eine besondere Herausforderung für jede Familie. Statistische Untersuchungen von Krapf, Ursprung und Zimmer⁴ belegen diese Produktivitätsverluste hinsichtlich des Forschungsoutputs infolge von Elternschaft – insbesondere bei Müttern sind sie statistisch signifikant. Wirtschaftlich bedeuten diese Verluste, dass eine Mutter von zwei Kindern im Durchschnitt einen »Forschungsrecord« hat, der einen Verlust von zweieinhalb Jahren Forschungsleistung widerspiegelt, wenn alle ihre Kinder das Teenageralter erreicht haben; bei einer Mutter von drei Kindern beträgt der jeweilige Leistungsverlust im Schnitt sogar etwa vier Jahre. Als evidenzbasierte Diskussionsgrundlage für eine gerechtere Leistungsbewertung schlagen die Autoren einen »Mutterschaftsbonus« in Höhe von 10 % der dokumentierten jährlichen Forschungsleistung der Mutter bis zum Erreichen des Teenageralters pro Kind vor, welcher ihren Schätzungen zufolge die mit der Mutterschaft verbundene Verringerung der Forschungsproduktivität kompensieren könnte.

4 Matthias Krapf, Heinrich W. Ursprung und Christian Zimmer, »Parenthood and Productivity of Highly Skilled Labor: Evidence from the Groves of Academe«, in University of Konstanz, Department of Economics (Hg.), *Working Paper Series* 2014-04, www.uni-konstanz.de/FuF/wiwi/workingpaperseries/WP_04_Ursprung_2014.pdf. (3.9.2018).

Nicht nur das Vorhandensein von Kindern erschwert den Forschungsalltag von Wissenschaftlereltern; auch umgekehrt wirkt sich die Forschungstätigkeit der Eltern auf das Familienleben aus. Hier sind insbesondere die zeitlichen Restriktionen ein Problem. Leider passen nämlich auch die Semesterferien nahezu gar nicht zu den Zeiten der Schulferien (mit Ausnahme von Bayern und Baden-Württemberg) – unter Berücksichtigung von Prüfungszeiten, die ebenfalls die Anwesenheit von Lehrenden erfordern, ist ein gemeinsamer Urlaub deshalb allenfalls in einem Korridor von drei (!) Wochen im Sommer oder zwischen Weihnachten und Neujahr möglich; Restriktionen, die übrigens auch für die (zumeist unbefristeten) Professorinnen und Professoren gelten. Insgesamt gibt es hier noch deutlichen Verbesserungsbedarf hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Die Ferienprobleme lösen sich, wenn das WissZeitVG in seiner vollen Härte zuschlägt, denn dann heißt es *adieu* Wissenschaft, *adieu* Hochschullehre. Ursprünglich dazu gedacht, endlosen Kettenbefristungen bis zur Rente sowie dem permanenten Hochschul- und Wohnortwechsel entgegenzuwirken, der nach dem alten Hochschulrahmengesetz⁵ vor dessen Novelle im Jahr 2002⁶ spätestens alle 5 Jahre⁷ noch notwendig war, um längerfristig in der Wissenschaft tätig zu sein, bewirkt es in seiner Umsetzung das genaue Gegenteil. Sind die sechs bzw. zwölf Jahre der zulässigen Befristungsdauer um, folgt nicht etwa die Entfristung – nein, dann steht der Wissenschaftler vor dem Aus, mag seine Forschung noch so exzellent sein: »Eigentlich zum Schutz der Nachwuchswissenschaftler ins Leben gerufen, bedeutet die Zwölfjahresregel häufig das unausweichliche Ende einer Wissenschaftskarriere«.⁸ Selbst eingeworbene Drittmittel sind keine Garantie für eine Weiterbeschäftigung. Die zwei Jahre Befristungszuschlag pro Kind sind ein Kann und kein Muss, den Universitäten steht es frei, dies zu bewilligen oder eben auch nicht. (An dieser Stelle sei die Behauptung aufgestellt, dass – vermutlich aufgrund weiterhin wirksamer

5 Hochschulrahmengesetz (HRG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 19.1.1999 (BGBl. I S. 18).

6 Hochschulrahmengesetz (HRG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 19.1.1999 (BGBl. I S. 18), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 8.8.2002 (BGBl. I S. 3138).

7 »Ein befristeter Arbeitsvertrag [...] kann bis zur Dauer von fünf Jahren abgeschlossen werden. Mehrere befristete Arbeitsverträge [...] bei derselben Hochschule dürfen diese Höchstgrenze insgesamt nicht überschreiten.« (§ 57c Absatz 2 Sätze 1 und 2 HRG i. d. F. 19.1.1999).

8 Anke Wilde, »Das WissZeitVG: Prekäre Beschäftigung und die Zwölfjahresregel«, in *academics*, Februar 2016, www.academics.de/ratgeber/wisszeitvg-wissenschaftszeitvertragsgesetz (27.8.2018).

tradiert Rollenvorstellungen – Frauen in dieser Beziehung gegenüber Männern einen kleinen Vorteil haben.)

Die aktuelle Novelle des WissZeitVG hat die Härten noch einmal verschärft: das Modell »Dr. – habil. – arbeitslos« nimmt Fahrt auf, seit die Qualifikation als Befristungsgrund hinzugefügt wurde. Wer den Fehler macht und seine Habilitation vor Ablauf der zwölf Jahre einreicht, der riskiert die Nichtanerkennung der Kinderbonusjahre, da er mit Abschluss der Habilitation möglicherweise als ausqualifiziert eingestuft wird, denn »nach abgeschlossener Promotion ist eine Befristung bis zu einer Dauer von sechs Jahren [...] zulässig, wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen [...] Qualifizierung erfolgt«. ⁹ Es stellt sich die Frage: Was wird unter »Qualifizierung« genau verstanden? Ist damit die Habilitation gemeint? Hier gibt es seitens der Arbeitgeber offensichtlich Interpretationsspielraum.

»Drittmittelstellen unterliegen keiner maximalen Befristung nach WissZeitVG«¹⁰, d.h. theoretisch ist eine Befristung gemäß WissZeitVG nach Ablauf dieser Zeit auf Drittmittelbasis weiterhin möglich, aber die Universitäten interpretieren auch dies unterschiedlich. Einige ziehen nach der Habilitation seit Inkrafttreten der Gesetzesnovelle generell eine »rote Linie«, andere reizen die für Haushaltsstellen zulässige Befristungsdauer inklusive der Kinderbonusjahre bis zum letzten Tag aus und stellen danach nur nicht mehr auf Haushaltsstellen ein, wohingegen Drittmittelprojektarbeit weiterhin möglich ist. Das Ausreizen der Befristungsdauer wirkt sich besonders nachteilig auf Eltern von mehreren Kindern aus, weil die noch länger auf ihre eventuelle Entfristung warten müssen als Kinderlose oder Eltern mit z.B. nur einem Kind. Wieder andere Arbeitgeber wenden das WissZeitVG gar nicht mehr an und stellen nur noch auf Basis des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) ein, da die Rechtslage hier klarer sei, was wieder andere gerade gar nicht so sehen.

Was bleibt, ist eine große Unsicherheit hervorragend ausgebildeter Wissenschaftler, die die Berufungsfähigkeit erreicht, aber noch keine Professur bekommen haben. Für sie entsteht eine große Lücke, die sich möglicherweise bis zum Erreichen einer Professur nur durch in der Regel kaum oder schlecht bezahlte Selbständigkeit (mit selbst zu zahlenden Sozialversicherungsbeiträgen oder oft auch ganz ohne Rentenversicherung) überbrücken lässt, denn während dieser Zeit muss ja fleißig weiter publiziert werden.

Die Alternative ist der komplette Ausstieg aus dem Wissenschaftssystem. Hier stellt sich aber die Frage: Ist es nicht eine gesellschaftliche Verschwen-

⁹ § 2 Absatz 1 Satz 2 (WissZeitVG).

¹⁰ Anke Wilde, »Drittmittelstellen: Orientierung für die Zukunft«, in *academics*, Februar 2016, www.academics.de/ratgeber/postdoc-drittmittelprojekt (27.8.2018).

dung, gut ausgebildete Personen aus dem Verbund fallen zu lassen? Kein wirtschaftlich rechnender Privatbetrieb investiert so viele Jahre in die Aus- und Weiterbildung seiner Mitarbeiter, um sie danach vor die Tür zu setzen. Die Entscheidung darüber, ob ein Wissenschaftler langfristig der Wissenschaft dienen soll und kann, muss *viel* eher fallen – bevor sinnlos in eine weitere Qualifikation investiert wird, die am Ende doch nichts nützt. Notwendig sind gezielte Zwischenevaluierungen mit rechtzeitiger Reduktion der Anzahl an Postdocs auf diejenigen, die aufgrund ihrer Leistungen – unter Berücksichtigung familiärer Zusatzbelastungen und unter Berücksichtigung des gesellschaftlichen Bedarfs¹¹ – tatsächlich eine Chance haben, eine Führungsposition zu erreichen. Möglicherweise sind hier in gewissem Umfang zusätzliche staatliche Steuerungsmechanismen vonnöten, will man als Gesellschaft einen ›Karrierecrash en masse‹ in der Wissenschaft abwenden. Einen möglichen Weg, das Wissenschaftssystem dahingehend zu reformieren, zeigt die AG Wissenschaftspolitik der Jungen Akademie an der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften und der Deutschen Akademie der Naturforscher Leopoldina in einem Debattenbeitrag auf.¹² Bekanntlich führen viele Wege nach Rom bzw. zu einem leistungsstarken und sozialverträglichen Wissenschaftssystem. Die eine richtige Lösung wird es nicht geben. Wichtig ist der Mut zu (wenn auch kleinen) Veränderungen. Darüber, dass die aktuelle Situation dieser Veränderungen bedarf, besteht sicher Konsens.

11 Beispielsweise wird nur eine begrenzte Anzahl an Führungspersonen in bestimmten Fachrichtungen benötigt.

12 Jule Specht u. a., »Departments statt Lehrstühle: Moderne Personalstruktur für eine zukunftsfähige Wissenschaft«, in *Die Junge Akademie*, Berlin 2017, www.diejungeakademie.de/fileadmin/user_upload/Dokumente/aktivitaeten/wissenschaftspolitik/stellungsnahmen_broschuren/JA_Debattenbeitrag_Department-Struktur.pdf (27.8.2018).