

Positionspapier Novelle WissZeitVG

Wir begrüßen die Debatte um gute Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft und die vielfältigen Beiträge, die in grundsätzlicher Weise über Neuregelungen nachdenken. Die Fokussierung auf die Befristungsdauer des wissenschaftlichen Mittelbaus kann und muss zwar der aktuelle Anlass sein, eine Nachbesserung der geplanten Novelle zu fordern. Wir schließen uns daher den Stellungnahmen, insbesondere des *Netzwerks für Gute Arbeit in der Wissenschaft* und *#ProfsfürHanna*, an. Zugleich können die geforderten Veränderungen aufgrund des föderalen Systems und der Hochschulautonomie durch das WissZeitVG nicht allein bearbeitet werden. Wir sehen diese Debatte daher als Chance, umfassend über bestehende Arbeits- und Forschungsbedingungen für Wissenschaftler*innen in unterschiedlichen Karrierephasen zu diskutieren und diese zu verbessern. Die Arbeitsbedingungen sind auch entscheidend für Studienbedingungen an Universitäten und Hochschulen und somit für die Qualität akademischer Bildung. Nicht zuletzt prägt dies auch die (inter-)nationale Attraktivität des deutschen Wissenschaftssystem.

Wenn wir über die Verbesserung von Arbeitsbedingungen für Wissenschaftler*innen sprechen, setzen wir folgende Grundannahmen voraus:

1. Wissenschaftler*innen benötigen Arbeitsbedingungen, die einen passenden Rahmen für ihre Forschung und ihr Privatleben bieten. Gute Wissenschaft, insbesondere sinnvolle und fundiert untersuchte Forschungsfragen, benötigt eine ausreichende Zeitperspektive, Verlässlichkeit und Vertrauen (auch um Umwege gehen zu können, Irrtümer zu erlauben und neuzudenken).
2. Dafür ist es notwendig, die Lebenszusammenhänge aller Wissenschaftler*innen zu berücksichtigen, damit diese tatsächlich in der Wissenschaft bleiben wollen und können und auch internationale Wissenschaftler*innen den deutschen Wissenschaftsbetrieb bereichern können. Karrierewege in der und für die Wissenschaft müssen entsprechend so eröffnet werden, dass die wissenschaftliche Qualifikation als Arbeitszeit finanziell abgesichert ist, verbindliche Regelungen zum Nachteilsausgleich bestehen und intersektionale Benachteiligungen verhindert werden.
3. Promovierte Wissenschaftler*innen können eigenständig Forschung betreiben. Damit erfüllen sie die Voraussetzung für eine dauerhafte Beschäftigung. Darüber hinaus gibt es, wie in anderen Feldern auch, Qualifizierungen für spezielle Stellenprofile und Aufgabenbereiche.
4. Unbefristete Stellen befördern zeitliche und gestalterische Freiräume und größere Unabhängigkeit. Dies erleichtert die Wahrnehmung des demokratischen Gestaltungsrechts,

z.B. die Möglichkeit sich in Interessenvertretungen, der akademischen Selbstverwaltung und/oder wissenschaftspolitisch zu engagieren. Dadurch wird Abhängigkeiten und Machtmissbrauch aufgrund prekärer Arbeitsverhältnisse vorgebeugt, und es entstehen Möglichkeiten der Repräsentation und Mitbestimmung unterschiedlicher Statusgruppen.

Daher schließen wir uns Forderungen nach **größerer Planbarkeit und Transparenz der Karrierewege** an und bringen zudem noch spezifische Erfahrungen aus dem Forschungs- und Arbeitsumfeld an einer Pädagogischen Hochschule mit ein.

Die Pädagogischen Hochschulen weisen einige Besonderheiten auf: So gibt es zum Beispiel Abteilungs- statt Lehrstuhlstrukturen. Zudem haben sie einen vergleichsweise hohen Anteil an unbefristeten akademischen Rats- und Oberratsstellen. Damit haben sie bereits Erfahrung mit einem langfristig aufgestellten Mittelbau. Diese Erfahrungen möchten wir gerne in die Diskussion einbringen und daraus folgende Positionen zur Debatte beisteuern:

1. **Erhöhung der Grundfinanzierung:** Hierin liegt grundsätzlich die Voraussetzung für die (Weiter-)Entwicklung von alternativen Karriereoptionen für Wissenschaftler*innen neben der Professur. Eine veränderte Finanzstruktur in Form der Erhöhung der Grundfinanzierung der Hochschule ermöglicht in der Folge mehr unbefristete Stellen. Für PHen ist dieser Punkt besonders relevant, da sie finanziell schlechter ausgestattet sind als Universitäten. Sie haben sich erheblich über die reine Lehramtsbildung hinaus erweitert und durch die Einwerbung von Drittmitteln, Einrichten neuer Studiengänge und durch den kontinuierlichen Ausbau der Angebote für wissenschaftlichen Nachwuchs und die Einrichtung von Tenure-Track-Professuren massiv an Forschungsstärke gewonnen. Der Zuwachs an und die Bindung von exzellenten Wissenschaftler*innen sichert die qualitativ hochwertige Forschung, nicht zuletzt auch für die Lehrer*innenbildung und damit die Attraktivität und Zukunftsfähigkeit des Berufsbilds. Insbesondere die Bund- und Ländermittel werden zunehmend – als Ergänzung zur Grundfinanzierung – in Wettbewerbsverfahren vergeben, was erhebliche Ressourcen bindet und personelle und finanzielle Unsicherheit zur Folge hat. Diese organisierte Zufinanzierung und Abhängigkeit muss zugunsten einer deutlich erhöhten Grundfinanzierung zurückgefahren werden.

2. **Personalkategorien jenseits der Professur stärken:** An den PHen gibt es mit der Kategorie der akademischen (Ober-)Ratsstellen langjährige Erfahrung mit einem unbefristet beschäftigten Mittelbau. Wir begrüßen es vor diesem Hintergrund sehr, dass die Anschlusszusage – d.h. eine Entfristung der Post-Docs nach Erfüllen der Qualifizierungsabsprachen – so viel Zuspruch in der Debatte erfährt. Auch haben die PHen mit der vorhandenen Abteilungs- statt Lehrstuhlstruktur gute Erfahrungen gemacht, weil sie

statusübergreifende Zusammenarbeit erleichtert und hierarchische Praxen verringert. Zugleich zeigt sich in der Praxis, dass eine Entfristung allein nicht ausreicht, um gute Rahmenbedingungen für dauerhafte Forschung zu schaffen. Häufig sind die entfristeten Stellen Hochdeputatsstellen, die keine oder kaum Zeit für Forschung lassen und zudem wenig selbstständig ausgestaltet sind. Diese Stellen ermöglichen derzeit kaum eine Weiterentwicklung hin zu einer Professur oder einer stärker forschungsorientierten Stelle, und stellen unter den aktuellen Bedingungen eher eine berufliche Sackgasse dar. Notwendig sind daher zum einen Personalkategorien, die die dichotome Logik zwischen Professur / Mittelbau aufbrechen, das System nicht mehr einseitig auf eine Professur ausrichten, sondern auf allen Ebenen unterschiedliche Schwerpunkte zulassen: sowohl Stellen mit hohem Lehrdeputat und Schwerpunkten in der Lehre als auch Stellen mit Forschungsschwerpunkt, die mit entsprechendem Budget ausgestattet sind und Forschungsschwerpunkte unabhängig von einer Professur legen können (Departmentstrukturen). Zum zweiten sollte ein Wechsel zwischen Personalkategorien unter transparenten Bedingungen möglich sein. Eine gezielte Personalplanung und -entwicklung unterstützt die Entwicklungsmöglichkeiten für Wissenschaftler*innen auch innerhalb einer Hochschule und folgt zugleich der Idee der Mobilität im Wissenschaftssystem.

Wichtig: Die Einführung von Personalkategorien im Postdoc-Bereich darf in keinem Fall zu Lasten von Haushaltsstellen für Promovierende gehen, weswegen die Erhöhung der zuverlässigen Grundfinanzierung insbesondere von den sogenannten ‚kleineren‘ Universitäten und Hochschulen Grundvoraussetzung ist. Die Verbesserungen der Rahmenbedingungen in Bezug auf Transparenz und Planbarkeit müssen für alle Karrierestufen gelten!

Kontakt: margarete.menz@ph-gmuend.de, jessica.wilzek@ph-gmuend.de