

**Deutscher Bundestag – Fachaustausch im Rahmen einer öffentlichen Ausschusssitzung (19. Oktober 2022, 9:30 Uhr)**  
**Thema: Diversität in der Personalstruktur, bei Karrierewegen und wissenschaftlichen Spitzenleistungen.**



**N² Statement vor dem Bundestagsausschuss:**

*„Vielen Dank für die Einladung zum heutigen Gespräch. Ich vertrete heute N², das Netzwerk von Promovierendennetzwerken der außeruniversitären Forschungsgesellschaften. Unser Netzwerk fokussiert sich auf die **Arbeitsrahmenbedingungen, die geschaffen werden sollten, um wissenschaftliche Exzellenz sowie Diversität nachhaltig zu gewährleisten.**“*

**Hier sehen wir vier große Bausteine, die von der Politik berücksichtigt werden sollten:**  
*Prävention von Machtmissbrauch, Abschaffung von Stipendien, 100% Bezahlung für volle Arbeitszeit und Mindestvertragslaufzeiten von 4 Jahren.*

*Ich gehe darauf nun im Einzelnen ein:*

- (1) Wir müssen **Machtmissbrauch** weiterhin entgegenwirken. Befragungen zeigen, dass knapp ein Achtel der Promovierenden bereits Konflikte mit Führungskräften erlebt hat, wobei rund die Hälfte angibt, Konflikte aus Angst vor den Konsequenzen nicht zu melden. Gleichzeitig sehen wir, dass viele Promovierende sich Diskriminierung und Mikroaggressionen ausgesetzt sehen, die zum Beispiel auf das Geschlecht und die Nationalität oder ethnische Herkunft abzielen. Beides ist natürlich inakzeptabel. Wir fordern daher mehr verpflichtende, regelmäßige Trainings im Bereich Führung und Diversität sowie Konfliktmanagement. Außerdem sollten Abhängigkeitsverhältnisse reduziert werden. Betreuung, Bewertung und Bezahlung sollten zum Beispiel entkoppelt werden und nicht alle von derselben Person abhängen. Gute Supervision und das Vorhandensein und Einhalten einer Supervisionsvereinbarung sollten außerdem sichergestellt werden. Und natürlich sollten auch Meldesysteme stetig verbessert werden.*
- (2) Wir plädieren für **Arbeitsverträge statt Stipendien**. Warum? Stipendien bedeuten i.d.R. ein Fehlen von Sozialversicherung, Fehlen von gesetzlicher Krankenversicherung, Fehlen von Beitragszahlungen ins Rentensystem, und Schwierigkeiten in Fragen des Aufenthaltsrechts. Häufig bedeuten Stipendien auch (knapp 500€) weniger Netto-Gehalt verglichen mit Vertragsanstellungen. Stipendien sind damit von Nachteil für alle, die nicht ohnehin gut finanziell abgesichert sind, für Eltern, für Menschen mit besonderen gesundheitlichen Einschränkungen und für Menschen ohne deutsche Staatsbürgerschaft. Wir fordern daher, dass Gelder, die im Sinne von Stipendien akquiriert werden, an die Beschäftigten in Form von sozialversicherungspflichtigen Verträgen weitergegeben werden.*
- (3) Wir fordern **volle Entlohnung für volle Arbeitszeit** für alle Forschungsfelder. Als Promovierende sind wir hoch qualifiziert und tragen maßgeblich zu wissenschaftlichen Erkenntnissen bei. Unsere Forschungsleistung ist zwar am Ende Grundlage für den Dokortitel, aber sie ‚gehört‘ eben auch der Forschungsinstitution und dient der Allgemeinheit. Außerdem wissen wir, dass Promovierende ohnehin mehr arbeiten als eine Vollzeitstelle vorsehen würde. In jedem Fall sollten Verträge transparent alle notwendigen Aufgaben der Promovierenden beschreiben, und eine hierfür angemessene, realistische Wochenarbeitszeit festlegen. Für Verträge nach dem ‚WissZeitVG‘, sollte hierfür z.B. der Sachgrund der ‚Qualifizierung‘ enger gefasst werden. Absolut*

*inakzeptabel sind Verträge, die lediglich eine Teilzeit-Bezahlung für Lehre bieten und Forschungsarbeit in die ‚Freizeit‘ verschieben. Solche Vertragsbedingungen benachteiligen systematisch bestimmte Personengruppen.<sup>1</sup>*

- (4) *Wir wissen aus Umfragen, dass eine Promotion im Schnitt zwischen 4.7 und 5.7 Jahren dauert, je nach Forschungsgebiet. Wir fordern daher eine **Mindestvertragslaufzeit von 4 Jahren** für alle Promovierenden, um eine Annäherung an diese wissenschaftliche Realität zu gewährleisten. Das würde übrigens auch der Diversität in der Wissenschaft zugutekommen, denn zu kurze Vertragslaufzeiten implizieren zeitlichen Druck und finanzielle Unsicherheit. Dies wiegt besonders schwer für finanziell schwache Promovierende, solche, die Care-Arbeit leisten oder selbst Pflege in Anspruch nehmen müssen.*

*Ziel darf natürlich weiterhin bleiben, dass eine Promotion in 3 Jahren abgeschlossen wird, aber dies muss dann auch aktiv durch die wissenschaftlichen Institutionen unterstützt werden – auf den hierfür nötigen Strukturwandel gehen wir gern in der Fragerunde ein.<sup>2</sup>*

*An dieser Stelle möchten wir auch noch einmal darauf hinweisen, dass der Gesetzgeber durchaus die Möglichkeit hätte, realistische Mindestvertragslaufzeiten für die Zeit der Promotion festzulegen – zum Beispiel im Rahmen der Novellierung des ‚WissZeitVG‘.*

*Last, but not least: unsere Befragungen zeigen, dass viele Promovierende die Wissenschaft als dauerhaft unattraktiven Arbeitsplatz einschätzen. Dass nicht alle Promovierende eine Professur erhalten können, ist klar. Dennoch wäre ein **Ausbau von Tenure-Track-Stellen** wünschenswert und auch eine **Trendwende hin zu mehr permanenten Anstellungsverhältnissen**, zum Beispiel durch die Etablierung von Berufsgruppen mit permanenten Aufgaben in Lehre und Forschung **ABSEITS der Professur**. Dies könnte z.B. helfen, der „Leaky Pipeline“ entgegenzuwirken, also mehr hochqualifizierte, promovierte Frauen in der Wissenschaft zu halten. Es würde die deutsche Wissenschaft aber auch international noch attraktiver machen.*

**Wir möchten hervorheben, dass die außeruniversitären Forschungseinrichtungen in vielen der genannten Punkte bereits wichtige Schritte unternommen haben. Jedoch sehen wir, egal ob Universität oder AuF, noch Raum für Verbesserung und freuen uns, weiterhin gemeinsam an diesen Themen zu arbeiten.**

**Als Fazit:** *Wir alle möchten die brilliantesten und innovativsten Köpfe gern für den Wissenschaftsstandort Deutschland begeistern und international konkurrenzfähig bleiben. Es wäre schade, wenn wir dies versäumten, nur weil die hiesigen Vertragsbedingungen einfach nicht mehr zeitgemäß sind und all jene benachteiligen, die sich ein Leben für die Wissenschaft unter den aktuellen Bedingungen nicht leisten können.“<sup>3</sup>*

---

<sup>1</sup> Erklärung der Abkürzung ‚WissZeitVG‘: hierbei handelt es sich um das Wissenschaftszeitvertragsgesetz, welches befristete Verträge in der Wissenschaft in Deutschland reguliert.

<sup>2</sup> In der Diskussion nannten wir wichtige Support-Strukturen, wie umfassendes On-Boarding und Implementierung von Thesis-Beratungs-Komitees (erfahrenere Forschende, welche Promovierende bei Forschungsprojekten, deren Machbarkeit, sowie Weiterbildung/Karriereentwicklung beraten (nicht bewerten), und die Supervisionsqualität überprüfen).

<sup>3</sup> Dieses Statement wurde von Alina Fahrenwaldt (stellvertretende Sprecherin des Max Planck PhDnets) vorgetragen, die hiermit N<sup>2</sup> – das Netzwerk von Promovierendennetzwerken vertreten hat. N<sup>2</sup> vereint mehr als 16.000 Promovierende der deutschen außeruniversitären Forschungsorganisationen um die Zukunft der Wissenschaft zu diskutieren – ihre Arbeitsbedingungen, Karriereperspektiven und Einfluss auf die Gesellschaft. Die genannten Umfrageergebnisse stammen aus den regelmäßigen Umfrage-Berichten von N<sup>2</sup> sowie dem BuWiN 2021 (Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs).