



**DGK.**

Deutsche Gesellschaft für Kardiologie  
– Herz- und Kreislaufforschung e.V.

Grafenberger Allee 100  
40237 Düsseldorf  
Telefon: +49 (0) 211 / 600 692-0  
Fax: +49 (0) 211 / 600 692-10  
E-Mail: [info@dgk.org](mailto:info@dgk.org)  
Web: [www.dgk.org](http://www.dgk.org)

Bundesministerium für Bildung und Forschung  
Referat 411  
Kapelle-Ufer 1  
10117 Berlin

Per E-Mail: [411@bmbf.bund.de](mailto:411@bmbf.bund.de)  
Nachrichtlich : [stn@awmf.org](mailto:stn@awmf.org)

Düsseldorf, den 22. Juni 2023

DGK\_V2023\_092 WissZeitVG

## **Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Befristungsrechts für die Wissenschaft vom 05.06.2023 GZ 411-41212-401/4**

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Deutsche Gesellschaft für Kardiologie bedankt sich für die Möglichkeit zum oben genannten Referentenentwurf Stellung zu beziehen.

Die Novellierung des WissZeitVG soll für mehr Verlässlichkeit, Berechenbarkeit und Transparenz für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in frühen Karrierephasen und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie sorgen. Die vorgeschlagenen Maßnahmen sollen eine Verbesserung von Stabilität und Nachhaltigkeit in der Forschung schaffen. Diese Aspekte haben sich bei der Evaluation des WissZeitVG 2022 im Vergleich zur Situation 2015 als unbefriedigend erwiesen, trotz der Feststellung einer positiven Entwicklung.

Obwohl wir die Auseinandersetzung mit dem Thema nachhaltiger Wissenschaftsförderung in Deutschland grundsätzlich befürworten und für einen essenziellen Aspekt in der Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit gegenüber anderen Forschungsnationen halten, müssen wir leider feststellen, dass die derzeit diskutierte Novellierung des WissZeitVG diesbezüglich nicht förderlich ist, sondern die Situation verschlechtern wird.

Aus unserer Sicht gibt es mehrere Aspekte, die durch die vorgesehenen Verbesserungsmaßnahmen weder zeitlich noch finanziell realistisch angemessen berücksichtigt werden. Obwohl die Änderungen auf Wissenschaftler\*innen in frühen Karrierephasen abzielen, bedeuten sie eine erhebliche und dramatische Veränderung auf allen wissenschaftlichen Ebenen, die wir im Weiteren erläutern.

## **Überlastung/Mangel an Stellen**

Es fehlen bereits heute an Forschungseinrichtungen ausreichend Stellen (unbefristete und befristete). Dies führt zur Überlastung, zunehmender Unzufriedenheit, gesundheitlichen Problemen und zu einem Verlust an Attraktivität, in der Forschung und Lehre tätig zu sein. Die Verkürzung der Postdoc-Phase auf 4 Jahre wird zu einem verringerten Interesse an Lehrtätigkeit führen, da diese zu Lasten der wissenschaftlichen kompetitiven Arbeit fällt. Es kommt somit zu einer Verschärfung der Überlastung des noch vorhandenen wissenschaftlichen Mittelbaus. Somit können weder eine funktionierende Lehre noch international kompetitive Forschungsgruppen an deutschen Hochschulen gewährleistet werden.

Des Weiteren stellt eine Zusage auf eine anschließend unbefristete Beschäftigung nach der Qualifikationsphase einen erheblichen Kostenfaktor und Schaffung von dauerhaften Stellen dar. Diese Stellen sind für die Hochschulen und Forschungsinstitute bereits begrenzt und sind bisher für Forschungsgruppenleiter\*innen nicht vorgesehen. Aus dem Referentenentwurf des BMBF ist der finanzielle Aufwand für die Verwaltung ersichtlich, enthält aber keinen Plan für eine deutliche Erhöhung der gewünschten dauerhaften Stellenzahl. Ohne im Vorfeld garantierte unbefristete Stellen an den deutschen Forschungseinrichtungen und Hochschulen zu schaffen, droht der Einbruch der deutschen Forschungs- und Hochschullandschaft. Darüber hinaus wird das akademische System von Fördereinrichtungen wie der Deutschen Forschungsgemeinschaft oder dem BMBF getragen, die keine Dauerstellen für die Forschungsgruppenleiter\*innen bereitstellen. Diese Fördereinrichtungen sind zurzeit für einige Forscher\*innen die Hauptquelle für die Finanzierung ihrer Mitarbeiter. Weitgehend unberücksichtigt bleibt auch die Tatsache, dass bei Einführung einer verkürzten Postdoc-Dauer zum Zeitpunkt der Umstellung bis zu 5-mal mehr (in der Medizin: Postdocs mit 5-9 Jahren Erfahrung) Dauerstellen und Gruppenleiter-Drittmittel (z.B. Emmy Noether) kurzfristig zur Verfügung gestellt werden müssten - nur um den ohnehin schon beklagenswerten Steady-State zu bewahren. Exzellente Forschung gefährdet. Forschende (insbesondere in den Naturwissenschaften und angewandten Wissenschaften) sehen sich jeden Tag mit natürlichen Unsicherheiten konfrontiert: Experimente funktionieren nicht auf Anhieb und Hypothesen-basierte Arbeiten müssen verworfen, korrigiert, und sorgfältig überprüft werden. Um in hochrangigen Fachzeitschriften publizieren zu können und sich mit einer gewissen Expertise international etablieren zu können, müssen Forschende des akademischen Mittelbaus die Zeit zur Verfügung gestellt bekommen, die sie benötigen, um nach den Prinzipien guter wissenschaftlicher Praxis exzellente und innovative Forschung betreiben zu können. Allerdings dauern schon gutachterliche Prozesse in den besten Fachzeitschriften heutzutage nicht selten Monate bis Jahre. Zudem sind Forschungsprojekte in den vergangenen Jahrzehnten deutlich komplexer geworden, und genau diese Komplexität stellt einen wichtigen Maßstab dar, um Anträge genehmigt zu bekommen. Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, ist eine Deckelung der Postdoc-Phase auf 4 Jahre realitätsfern und könnte sogar als wissenschaftsfeindlich betrachtet werden. Es gilt auch zu bedenken, dass im europäischen Rahmen Spitzenforscher als Postdocs bis zu 7 Jahre nach ihrem PhD antragsberechtigt sind (z. B. beim ERC Starting Grant), und somit würde das neue WissZeitVG hier Antragsteller\*innen aus Deutschland benachteiligen

## **Ungleiche Rollenverteilungen**

An Forschende des akademischen Mittelbaus (Postdocs) werden bereits heute hohe Ansprüche gestellt. Dazu gehören das Verfassen von Forschungsanträgen, Engagement in der Lehre, Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses, das Verfassen von Gutachten, von Beiträgen in Gremien und

für Kongresse etc. Alle diese Aufgaben werden von Postdocs erwartet, um im Wettbewerb im Wissenschaftssystem kompetitiv zu werden und zu bleiben. Die meisten dieser Tätigkeiten werden in der Regel nicht vergütet und werden ohne administrative Unterstützung durchgeführt. Dies stellt eine zusätzliche Belastung in der Familienplanung dar (ständige Erreichbarkeit, auch für internationale Kollaborationspartner\*innen, Dienstreisen oder nicht vergütete Überstunden). Diese Tätigkeiten finden neben der (experimentellen) wissenschaftlichen Tätigkeit statt und leisten einen grundlegenden Beitrag zur Erfüllung der an Forschungseinrichtungen gestellten Anforderungen. In einer 4-jährigen Postdoc-Phase besteht kaum eine Chance, dass diese Tätigkeiten weiterhin von Postdocs übernommen werden können. Ohne die Rollenverteilung im Vorfeld neu zu definieren und mehr Ressourcen zu schaffen, ist eine erfolgreiche Etablierung und nachhaltige Konsolidierung des WissZeitVG in Deutschland als Wissenschaftsstandort ausgeschlossen.

### **Brain Drain**

Die Verkürzung der Qualifizierungsphase schafft weitere Anreize für Postdocs, ins Ausland zu gehen. Das führt zum einen zu einem noch höheren Verlust von talentierten Wissenschaftler\*innen, die im Ausland bleiben, und zum anderen konkurrieren Postdocs mit ausschließlich 4 Jahren Qualifizierungsphase mit Bewerber\*innen, die durch Forschung im Ausland eine längere Qualifizierungsphase hatten und dementsprechend mehr wissenschaftliche Erfahrung und Publikationen vorweisen können. Hierbei sind insbesondere Wissenschaftlerinnen benachteiligt, da eine Familienplanung im Ausland eine zusätzliche Hürde darstellt.

### **Erhöhung der Leaky-Pipeline**

Es gibt derzeit bereits einen erheblichen Verlust an Frauen innerhalb der akademischen Karriere-Entwicklung, da immer noch keine Voraussetzungen gegeben sind, Wissenschaft mit Schwangerschaft, Stillen und der Erziehung kleiner Kinder zu vereinbaren. Wir sehen die angedachte Novellierung nicht als Vorteil, sondern als eine mögliche stärkere Diskriminierung durch Arbeitgeber. Unter der Voraussetzung, dass die Postdoc-Phase in 4 (+2) Jahren abgeschlossen sein muss, wird sich ein Arbeitgeber tendenziell für einen männlichen Wissenschaftler entscheiden, da selbst mit Mutterschutz und Elternzeit Mütter in dieser verkürzten Qualifizierungsphase einer erheblichen Doppelbelastung ausgesetzt sind. Eine unbefristete Stelle wird nichts an der Karriere-Verzögerung für junge Mütter ändern, sondern eher die Zahl der Frauen erhöhen, die eine unbefristete Stelle ohne Führungsverantwortung erreichen oder sich für eine Arbeit in außerwissenschaftlichen Bereichen entscheiden.

Zusammengefasst stellt die Novelle des WissZeitVG aus unserer Sicht ein dramatisches Signal für den wissenschaftlichen Nachwuchs, für dringend benötigtes wissenschaftliches Personal aus dem Ausland und für Studierende in diesem Land dar und erhöht das Risiko der strukturellen Benachteiligung von Frauen in der Wissenschaft. Die Novelle zeigt wenig inhaltliches Verständnis für die Arbeit, die an deutschen Hochschulen in Forschung und Lehre vom wissenschaftlichen Mittelbau geleistet wird.

Ein alternatives Modell wäre die komplette Abschaffung des WissZeitVG und stattdessen die Schaffung von ausreichend Dauerstellen an deutschen Forschungseinrichtungen, sowohl für eine bessere Planung und Transparenz, als auch für die Möglichkeit, innovative und nachhaltige Forschung und Lehre zu ermöglichen. Dies hat sich in anderen Ländern, in denen es kein WissZeitVG gibt, bereits bewährt. Es gibt dort Festanstellungen mit klar definierten Rollen (z. B. für Forschung, Lehre oder beides), und Überbelastung, Unzufriedenheit und Ungleichstellung in der wissenschaftlichen Arbeit werden dort in geringerem Maße als in Deutschland wahrgenommen.

Deutschland hat hier im internationalen Vergleich eindeutig Nachholbedarf, denn das Fehlen klarer Karrierestufen zwischen Promotion und Professur mindert die Motivation und die Chancen auf eine erfolgreiche Hochschulkarriere erheblich. Hier wäre eine Ausweitung spezifischer Maßnahmen zur Nachwuchsförderung notwendig, um es jungen und Mid-Career Wissenschaftler\*innen künftig leichter zu machen, eigene Schwerpunkte in ihrer Forschungstätigkeit zu setzen und so ein eigenständiges Profil in einer realistischen und individuellen Zeit zu entwickeln.

Die Maßnahme, dass Wissenschaftler\*innen möglichst früh, spätestens aber vier Jahre nach der Promotion Klarheit und finanzielle Möglichkeiten erlangt haben sollten, ob und unter welchen Bedingungen es eine langfristige Karriereperspektive in der Wissenschaft gibt, und gegebenenfalls im nichtwissenschaftlichen Bereich gemacht werden sollte, hätte die Entwicklung vieler wichtiger Forscher\*innen in Deutschland verhindert.

Im Sinne einer nachhaltigen guten wissenschaftlichen Praxis und exzellenten, transparenten und fairen Forschungsbedingungen, sowie der Intention, ein wissenschaftlich hochkompetitives Land zu schaffen und zu erhalten, sind die vorgelegten Änderungen des WissZeitVG in der aktuellen Form daher abzulehnen.

Für Rückfragen stehen wir selbstverständlich gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen,

Prof. Dr. Holger Thiele  
**Präsident**  
Deutsche Gesellschaft für Kardiologie  
Herz- und Kreislaufforschung e.V.

Prof. Dr. Laura Zelarayán  
**Autorin und Mitglied**  
*Kommission für Experimentelle Kardiovaskuläre  
Medizin*  
*Projektgruppe Frauen und Familie in der  
Kardiologie*

Prof. Dr. Lars Eckardt  
**Vorsitzender**  
*Kommission für Klinische Kardiovaskuläre  
Medizin*

#### **Autor\*innen:**

Prof. Dr. Laura C. Zelarayán, Göttingen (federführend)  
Prof. Dr. Peter Kohl, Freiburg im Breis  
Dr. Nicolle Kränkel, Berlin  
Dr. Carolin Lerchenmueller, Heidelberg  
Prof. Dr. Christoph Maack, Würzburg  
Prof. Dr. Renate Schnabel, Hamburg  
Prof. Dr. Katrin Streckfuß-Bömeke, Würzburg