

Dok-HuF-2011/03 NEU

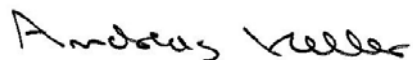
GEW-Stellungnahme zur Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

Verteiler: BFGA HuF, BASS, Projektgruppen beim Vorstandsbereich HuF

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
sehr geehrte Damen und Herren

in der Anlage erhalten Sie/erhaltet ihr die korrigierte Stellungnahme zur Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, die ich gegenüber dem Bundestagsausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung abgegeben habe. Am 30.11.2011 findet im Ausschuss ein öffentliches Fachgespräch statt. Die Evaluation des Gesetzes durch die HIS Hochschul-Informationssystem GmbH im Auftrag des BMBF kann im Internet abgerufen werden:

www.gew.de/Evaluation_des_Wissenschaftszeitvertragsgesetzes.html.

A handwritten signature in black ink, which reads 'Andreas Keller'. The signature is written in a cursive, slightly slanted style.

Dr. Andreas Keller

Frankfurt am Main, den 29. November 2011



Stellungnahme

der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)

zum öffentlichen Fachgespräch

„Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes“

im Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung
des Deutschen Bundestages

am 30. November 2011 in Berlin

abgegeben von

Dr. Andreas Keller

Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands
Leiter des Vorstandsbereichs Hochschule und Forschung

Frankfurt am Main, 29. November 2011

Inhaltsverzeichnis

1.	Befund: Ergebnisse der Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes	3
1.1	Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz	3
1.2	Die Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes	3
1.3	Zuwachs der Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	3
1.4	Befristung: nicht die Ausnahme, sondern die Regel.....	4
1.5	Vertragslaufzeiten meistens unter einem Jahr	5
1.6	Familienpolitische Komponente läuft weitgehend leer	5
1.7	Wissenschaftlerinnen stärker betroffen.....	5
1.8	Nicht mehr, sondern weniger Rechtssicherheit	6
1.9	Einschätzung der Betroffenen.....	7
2.	Analyse: Einschätzung der Bildungsgewerkschaft GEW	8
2.1	Folgen für die Kontinuität und Qualität der Wissenschaft.....	8
2.2	Strukturdefizite der Karrierewege in Hochschule und Forschung	8
2.3	Gute Wissenschaft und gute Arbeit – Zwei Seiten einer Medaille.....	9
3.	Vorschläge für die Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes	9
3.1	Aufhebung der Tarifsperre	9
3.2	Mindestlaufzeiten für Zeitverträge	10
3.3	Verbindliche Ausgestaltung der Familienkomponente.....	10
4.	Weitere Handlungsmöglichkeiten des Bundes	10
4.1	Vergabepolitik.....	10
4.2	Tarifpolitik	11
	Anlage: Das Templiner Manifest.....	12

1. Befund: Ergebnisse der Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

1.1 Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz

Das im April 2007 in Kraft getretene Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG) hat die vormaligen Regelungen der §§ 57a ff. des Hochschulrahmengesetzes (HRG) ersetzt und weiterentwickelt. Es regelt den Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen mit Ausnahme von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern. Zum Teil ist auch nichtwissenschaftliches Personal von den Regelungen betroffen. Kern des Gesetzes ist die Sechs-plus-sechs-Jahre-Regel: Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler dürfen – ohne dass dafür Sachgründe erforderlich sind – sechs Jahre vor der Promotion und sechs Jahre (in der Medizin: neun Jahre) nach der Promotion befristet beschäftigt werden. Darüber hinaus können unbegrenzt befristete Beschäftigungsverhältnisse begründet werden, wenn die Beschäftigung überwiegend aus Drittmitteln finanziert wird. In § 1 Abs. 2 WissZeitVG ist klar gestellt, dass eine unbefristete Beschäftigung jederzeit zulässig ist.

1.2 Die Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat die HIS Hochschul-Informationssystem GmbH im Sommer 2008 mit der Evaluation des Gesetzes beauftragt – auf Grundlage einer Verabredung im Bundestagsausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung während des Gesetzgebungsverfahrens im Jahr 2007. Grundlage des Auftrags war eine vom BMBF vorgelegte Leistungsbeschreibung, die einen Katalog an „Orientierungsfragen“ für die Bearbeitung enthielt. Die Evaluation ließ die HIS GmbH von einem „Beraterkreis“ begleiten, dem ausschließlich Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitgeber und Forschungsförderer – Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) – angehörten. Gewerkschaften, Betriebs- und Personalräte sowie Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte wurden am Beraterkreis nicht beteiligt, sondern von der HIS GmbH lediglich über die Ziele der Evaluation informiert und während der Evaluation um Interviews gebeten. Darüber hinaus stützt sich die Evaluation auf Daten der amtlichen Statistik und aus dem Online-Panel „WiNbus“, eine Auswertung von Arbeitsverträgen an ausgewählten Hochschulen und Forschungseinrichtungen sowie Interviews mit Personalverantwortlichen, Expertinnen und Experten, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern.

1.3 Zuwachs der Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Der Evaluationsbericht macht zunächst deutlich, dass die Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rein quantitativ einen enormen Bedeutungszuwachs erfahren hat. Allein an den Hochschulen gibt es heute 146.000 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, 1992 waren es noch 80.000. Hierbei handelt es sich um Kopfzahlen, nicht um Vollzeitäquivalente, d.h. der zahlenmäßige Aufwuchs ist einerseits zusätzlich Stellen, andererseits der Zunahme der Teilzeitbeschäftigung geschuldet. Im gleichen Zeitraum hat sich das Verhältnis zwischen Professorinnen und Professoren einerseits und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiterinnen andererseits von 1:3,6 auf 1:6,6 verringert. Als Ursache dieser Entwicklung macht der Bericht zum einen „die Zunahme der Drittmittelbeschäftigung, die ihrerseits der zunehmend wettbewerblich ausgerichteten Finanzierung von Forschung und Lehre geschuldet ist“, aus, zum anderen „Änderungen des Tarifwerks der Länder für den öffentlichen Dienst (günstigere Finanzierung von Berufseinstiegern)“ (S. 13). Mit anderen Worten: Mit dem gleichen Geld können die Hochschulen

immer mehr wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einstellen. Hinzu kommt eine Steigerung der Teilzeitbeschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – ein Trend, der leider nicht Gegenstand der Evaluation war.

Insgesamt lässt sich beobachten, dass die zusätzlichen Aufgaben, die die Hochschulen in den letzten Jahren zu bewältigen haben – etwa in Folge des Anstiegs Studierendenzahlen, der Studienreform im Zuge des Bologna-Prozesses oder dem wachsenden Druck, Drittmittel für die Forschung einzuwerben –, von einem Zuwachs in den Personalkategorien aufgefangen werden, die überwiegend befristet beschäftigt sind (wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter), die wenig Aufstiegsperspektiven haben (Lehrkräfte für besondere Aufgaben), die nebenberuflich beschäftigt und untertariflich bezahlt sind (wissenschaftliche Hilfskräfte) oder die in gar keinem Beschäftigungsverhältnis mit der Hochschule stehen (Lehrbeauftragte). Die folgende Tabelle zeigt die Entwicklung seit 1997. Dabei wird deutlich, dass Zahl der Professorinnen und Professoren stagniert und die Zahl der Dozentinnen und Dozenten und Assistentinnen und Assistenten stark rückläufig ist, während sich die Zahl der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, der Lehrkräfte für besondere Aufgaben, der wissenschaftlichen Hilfskräfte und der Lehrbeauftragten erheblich erhöht hat.

	1997	2010	Veränd.
<i>ProfessorInnen</i>	37.668	39.727	5%
<i>JuniorprofessorInnen</i>	0	1.236	---
<i>DozentInnen, AssistentInnen</i>	14.843	4.038	-73%
<i>Wiss. und künstl. MitarbeiterInnen</i>	95.380	156.497	64%
<i>Lehrkräfte für besondere Aufgaben</i>	6.008	8.552	42%
<i>Lehrbeauftragte</i>	41.709	84.131	102%
<i>Wiss. Hilfskräfte</i>	16.934	28.314	67%
<i>Studierende</i>	1.824.107	2.214.112	21%

Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen

1.4 Befristung: nicht die Ausnahme, sondern die Regel

Der Evaluationsbericht gibt den Anteil der befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Hochschulen für 2009 mit 83 Prozent an. Das stellt einen erheblichen Anstieg dar, denn seit Mitte der achtziger Jahre bis zum Jahr 2005 hatte der Anteil noch stabil bei 74 bis 76 Prozent gelegen. Dabei ist zu beachten, dass diese Quote sowohl Beamtinnen und Beamten als auch die wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Fachhochschulen einschließt, sonst läge der Anteil der befristet Beschäftigten noch deutlich höher. Bei den drittmittelbeschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beträgt der Anteil der befristet Beschäftigten sogar 97 Prozent.

Betrachtet man ausschließlich die wissenschaftlichen Angestellten an den Hochschulen so lässt sich feststellen, wie schnell sich die Befristungen in kurzer Zeit ausgeweitet haben:

Jahr	unbefristet : befristet
2005	1 : 4
2007	1 : 5
2009	1 : 7
2010	1 : 8

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.4; eigene Berechnungen

Aus Sicht der GEW sind insbesondere zwei Faktoren für den Anstieg der befristeten Beschäftigungsverhältnisse verantwortlich. Zum einen sorgt der Paradigmenwechsel in der Hochschulfinanzierung – stagnierende bis rückläufige institutionelle Finanzierung durch Landesmittel und wachsende Bedeutung der projektförmigen, zeitlich begrenzten Finanzierung durch die Forschungsförderung oder spezielle Bund-Länder-Programme wie die Exzellenzinitiative, den Hochschulpakt oder den Qualitätspakt Lehre. Zum anderen hat das 2007 in Kraft getretene WissZeitVG den Hochschulen die Instrumente in die Hand gegeben, tatsächlich in erheblichem Umfang von der Möglichkeit der Befristung von Beschäftigungsverhältnissen Gebrauch zu machen – in einem Umfang, wie das in anderen Bereichen überhaupt nicht vorstellbar wäre.

1.5 Vertragslaufzeiten meistens unter einem Jahr

Geradezu dramatisch fallen die Befunde des Evaluationsberichts zu den Laufzeiten von befristeten Beschäftigungsverhältnissen mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus. An Hochschulen hat mehr als die Hälfte aller Zeitverträge (53 Prozent) eine Laufzeit von unter einem Jahr, weitere 36 Prozent haben eine Laufzeit von ein bis unter zwei Jahren, nur 11 Prozent haben eine Laufzeit von zwei Jahren und länger – der Evaluationsbericht spricht bei diesen Verträgen bereits von „längerfristigen“ Arbeitsverträgen. An Forschungseinrichtungen betragen die entsprechenden Anteile 50 Prozent (unter einem Jahr), 33 Prozent (ein bis unter zwei Jahre) und 18 Prozent (über zwei Jahre).

Eine Frage, die sich geradezu aufdrängt, lautet: Wie viele Forschungsprojekte gibt es eigentlich, die in weniger als einem Jahr abgeschlossen werden können? Welche Promotion, welche Habilitation lässt sich in diesen kurzen Fristen bewältigen? Auch der Autor des Berichts fällt ein kritisches Urteil: „Die Untersuchungsergebnisse lassen jedoch – bei allen Unterschieden im Detail – ein deutliches Potenzial erkennen, die Vertragsmodalitäten für die Zeit der wissenschaftlichen Qualifizierung zu verbessern. Das betrifft sowohl die Attraktivität der Beschäftigungsbedingungen für die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler als auch den administrativen Aufwand für die Arbeitgeber“ (S. 77).

1.6 Familienpolitische Komponente läuft weitgehend leer

Lediglich 0,4 Prozent der an Hochschulen geschlossenen befristeten Arbeitsverträge und 1,6 Prozent an außerhochschulischen Forschungseinrichtungen stützen sich auf die im WissZeitVG enthaltene „familienpolitische Komponente“. Nach § 2 Abs. 1 Satz 3 verlängert sich bei der Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren die zulässige Befristungsdauer um zwei Jahre pro Kind. In ihrer gemeinsamen Presseerklärung beklagen BMBF und HIS GmbH, dass nur ein Prozent der Beschäftigten diese Regel „nutzen“ – und verschweigen damit, dass die familienpolitische Komponente keinen Rechtsanspruch der Beschäftigten auf Vertragsverlängerung beinhaltet, sondern es letztlich im Ermessen des Arbeitgebers liegt, ob eine Verlängerung gewährt wird oder nicht. Dieses Ermessen wurde offensichtlich wenig familienfreundlich ausgelegt – die familienpolitische Komponente des WissZeitVG läuft weitgehend leer.

1.7 Wissenschaftlerinnen stärker betroffen

Leider enthält der Bericht zur Evaluation des WissZeitVG nur sehr wenige Angaben zu der Frage, ob sich das Gesetz auf Frauen und Männer unterschiedlich auswirkt. Ob etwa von den extremen kurzen Laufzeiten der Zeitverträge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gleichermaßen betrof-

fen sind, wurde nicht untersucht. Vor dem Hintergrund, dass bereits der Wissenschaftsrat 2007 „Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ vorgelegt hat und der vom BMBF in Auftrag gegebene Bundesbericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN) ganz selbstverständlich Daten zur unterschiedlichen Lage von Frauen und Männer liefert, ist das bedauerlich.

Lediglich im Hinblick auf die Anwendung der familienpolitischen Komponente, von der Hochschulen und Forschungseinrichtungen mit äußerster Zurückhaltung Gebrauch machen (siehe oben Abschnitt 1.6), findet sich der Hinweis, dass Frauen „tendenziell im geringeren Maße als Männer in den Genuss einer Vertragsverlängerung auf Grundlage von § 2 Abs. 1 Satz 3“ kommen (S. 77). Um Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, für die Befristungsmöglichkeiten nach der Sechs-plus-sechs-Jahre-Regel ausgeschöpft sind, doch noch eine befristete Vertragsverlängerung gewähren zu können, „wird jede belastbare Möglichkeit, die sich anbietet, genutzt. Das familienpolitische Ziel spiegelt sich darin nur mittelbar wider“, kritisiert der Evaluationsbericht sehr deutlich (S. 55).

Weitere Hinweise finden sich, soweit im Evaluationsbericht auf die allgemeine Statistik oder auf andere empirische Untersuchungen zurückgegriffen wird. So hebt der Bericht hervor, dass der Frauenanteil bei den befristet beschäftigten Lehrkräften für besondere Aufgaben mit über 60 Prozent „signifikant“ über dem Wert der befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen (34 Prozent) liegt (S. 65). Ein klares Indiz dafür, dass Wissenschaftlerinnen gerade auf Stellen mit einer sehr hohen Lehrbelastung und kaum bis gar keinen Forschungsmöglichkeiten und damit deutlich geringeren Qualifizierungs- und Aufstiegsperspektiven überrepräsentiert sind – in etlichen Fällen möglicherweise im Zuge einer rechtswidrigen Anwendung des WissZeitVG (siehe unten unter Abschnitt 1.8. zum jüngsten Urteil des Bundesarbeitsgerichts).

In der im Evaluationsbericht vorgenommenen Auswertung eines WiNbus-Panels zum Thema „Wissenschaft und Karriere“ wird ausgeführt, dass Frauen mit der Arbeitsplatzsicherheit, die bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen typischerweise nicht gegeben ist, „tendenziell weniger zufrieden“ sind als ihre männlichen Kollegen (S. 83). Auch die in Hochschule und Forschung nicht zufrieden stellenden Berufsperspektiven schätzen Wissenschaftlerinnen kritischer ein als Männer (S. 85). Es zeigt sich somit, dass die vom WissZeitVG verursachten unsicheren Beschäftigungsbedingungen und wenig berechenbaren Berufsperspektiven mit dafür verantwortlich sind, dass mehr Frauen als Männer im Laufe der wissenschaftlichen Karriere aus der Wissenschaft aussteigen, statt aufzusteigen.

Weiter klare Belege für eine Benachteiligung von Frauen durch die Befristungspraxis der Hochschulen ergibt eine einfache Analyse der amtlichen Hochschulstatistik des Statistischen Bundesamts (Fachserie 11, Reihe 4.4, November 2011, eigene Berechnungen). Demnach beträgt der Frauenanteil bei den unbefristet beschäftigten wissenschaftlichen und künstlerischen Angestellten im Jahr 2010 34,4 Prozent, bei den befristet beschäftigten wissenschaftlichen und künstlerischen Angestellten aber 41,7 Prozent. 57,7 Prozent der befristet beschäftigten wissenschaftlichen weiblichen Angestellten waren teilzeitbeschäftigt, bei den befristet beschäftigten männlichen wissenschaftlichen Angestellten waren es nur 40,7 Prozent.

1.8 Nicht mehr, sondern weniger Rechtssicherheit

Der Evaluationsbericht fördert zu Tage, dass Hochschulen und Forschungseinrichtungen das WissZeitVG sehr unterschiedlich anwenden und auslegen, insbesondere dort, wo es interpretationsbedürftig ist. Strittig ist beispielsweise, ob und inwieweit Beschäftigungszeiten als studentische Hilfskraft mit Bachelorabschluss auf die maximale Befristungsdauer von zwölf Jahren anzurechnen sind:

38 Prozent der Hochschulen rechnen alle Beschäftigungszeiten ab dem Bachelorabschluss an, 23 Prozent entscheiden nach einer Betrachtung des fachlichen Werdegangs, 13 Prozent rechnen erst ab dem Masterabschluss an, ein Viertel der Hochschulen kann keine Angaben machen. Folge ist ein beträchtliches Maß an Rechtsunsicherheit für betroffene Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die nicht wissen, ob die Hochschule, bei der sie beschäftigt sind oder sich um eine Stelle bewerben, ihre Beschäftigungszeit als studentische Hilfskraft auf die Befristungshöchstdauer nach dem WissZeitVG anrechnet oder nicht.

Auch im Hinblick auf den Geltungsbereich des WissZeitVG hat das Gesetz nicht die versprochene Rechtssicherheit für Beschäftigte und Arbeitgeber gebracht. Aufgrund der Klage einer von der GEW unterstützten Lehrkraft für besondere Aufgaben an einer Universität in Baden-Württemberg hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) am 01.06.2011 (7 AZR 827/09) die Befristung des Arbeitsvertrages für rechtswidrig erklärt. Das BAG hat u. a. ausgeführt: „Die Befristungstatbestände des WissZeitVG sind daher im Lichte eines angemessenen Ausgleichs der Interessen zwischen Hochschulen einerseits und dem wissenschaftlichen Personal andererseits zu verstehen (vgl. Preis WissZeitVG Einleitung Rn. 1 f.). Dies bedingt gleichzeitig aber auch, den personellen Geltungsbereich des WissZeitVG nur auf das Personal zu erstrecken, bei dem der Gedanke der zur Sicherung der Innovationsfähigkeit notwendigen stetigen Personalfluktuations der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung greift. Ob dies der Fall ist, kann nur tätigkeitsbezogen festgestellt werden. Verbleibt dem Lehrenden kein hinreichender Freiraum zur eigenen Forschung, weist eine bloße Vermittlung praktischer Fähigkeiten und Fertigkeiten im Sinne einer Wiedergabe von gesicherten und damit vorgegebenen Inhalten weder den erforderlichen Qualifikationsbezug auf, noch bedarf sie einer ständigen Fluktuation der Lehrenden zur Gewährleistung neuer Ideen, ohne den jegliche Forschung erstarren würde.“ Ob und unter welchen Voraussetzungen das Wissenschaftszeitvertragsgesetz weiterhin auf Lehrkräfte für besondere Aufgaben, auf in der Verwaltung oder im Wissenschaftsmanagement tätige Beschäftigte oder auf Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die keine Gelegenheit zur Qualifizierung haben, angewandt werden kann, ist fraglich.

Unsicher ist weiter, was im Einzelnen unter Drittmitteln zu verstehen ist, die eine unbegrenzte befristete Beschäftigung erlauben, nach welcher Maßgabe Promotionszeiten im Zusammenhang mit der so genannten Bonus-Regelung (Verlängerung der zulässigen Befristungszeit, wenn die Promotionszeit weniger als sechs Jahre betragen hat) berechnet werden oder welche Voraussetzungen erfüllt sein müssen, damit Hochschulen und Forschungseinrichtungen die Anwendung der Familienkomponenten in Betracht ziehen (müssen die betreuten Kinder nachweislich im gemeinsamen Haushalt leben, muss zu ihnen eine familienähnliche Beziehung oder sogar eine Sorgerechtsbeziehung bestehen?). In vieler Hinsicht hat das WissZeitVG nicht nur für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, sondern auch für die Hochschulen und Forschungseinrichtungen als Arbeitgeber nicht mehr, sondern weniger Rechtssicherheit gebracht.

1.9 Einschätzung der Betroffenen

Nach Maßgabe der für den Evaluationsbericht ausgewerteten empirischen Daten des WiNbus-Panels „Wissenschaft und Karriere“ teilen die betroffenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler offensichtlich nicht die Einschätzung des BMBF, dass sich die neuen Zeitvertragsregelungen „bewährt“ hätten. Auf die offen gestellte Frage, in welcher Weise die Beschäftigten ihre berufliche Situation ändern würden, wird mit Abstand an erster Stelle das Thema befristete/unbefristete Stelle genannt, erst danach folgt mit großem Abstand an zweiter Stelle die Bezahlung. Weniger als die Hälfte der Beschäftigten ist mit der Familienfreundlichkeit ihrer Hochschule oder Forschungseinrichtung zufrieden.

2. Analyse: Einschätzung der Bildungsgewerkschaft GEW

2.1 Folgen für die Kontinuität und Qualität der Wissenschaft

Immer mehr Zeitverträge, immer kürzere Laufzeiten – das sind die zentralen Befunde der Evaluation des WissZeitVG. Dass der Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse stetig zunimmt und über die Hälfte der befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Verträge mit einer Laufzeit von unter einem Jahr haben, ist alarmierend. Kettenarbeitsverträge mit immer wiederkehrenden Zeiten der Beschäftigungslosigkeit sind die Folge.

Der hohe Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse in Verbindung mit extrem kurzen Vertragslaufzeiten sind aber nicht nur unanständig gegenüber den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die einen wachsenden Teil der Aufgaben der Hochschulen in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement wahrnehmen; mit dieser Befristungspraxis untergraben die Hochschulen und Forschungseinrichtungen auch die Kontinuität und Qualität der wissenschaftlichen Arbeit in Forschung und Lehre und die Attraktivität des Arbeitsplatzes Hochschule und Forschung im Wettbewerb mit anderen Arbeitgebern in der Wirtschaft oder im Ausland. Wenn Dozentinnen und Dozenten nach dem „Hire and Fire“-Prinzip ausgewechselt werden – wer sorgt dann für die notwendige Kontinuität in der Lehre, welche Ansprechpartner haben Studierende, wenn sie im Folgesemester eine Beratung brauchen oder eine Prüfung absolvieren? Wie soll Hochschullehre professionalisiert werden, wenn ein Großteil der Lehrenden ständig ausgewechselt wird. Wie innovationsfreudig und risikobereit können Forscherinnen und Forscher sein, die ständig um die Verlängerung ihres Arbeitsvertrages zittern?

2.2 Strukturdefizite der Karrierewege in Hochschule und Forschung

Die alarmierenden Daten, die der Bericht zur Evaluation des WissZeitVG geliefert hat, sind der zugespitzte Ausdruck der Strukturdefizite von Personalstruktur und Karrierewegen in Deutschland. Während die universitäre Personalstruktur in anderen Wissenschaftssystemen ganz selbstverständlich zwischen der Kategorie des „senior staff“ (Professorinnen und Professoren) und des „assisting staff“ (in Forschung und Lehre unselbstständig tätige Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler) eine relevante Größenordnung an „junior staff“ aufweist – Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die keine Professur innehaben, aber gleichwohl selbstständig und häufig auf Dauer forschen und lehren (Lecturers in Großbritannien, Assistant Professors in den USA, Maître de conférences in Frankreich) –, gibt es diese Kategorie in Deutschland mit Ausnahme der rund 1.000 Juniorprofessorinnen Juniorprofessoren praktisch überhaupt.

Dem entspricht die Sicht der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) auf die Karrierewege an deutschen Hochschulen. So ist auf der Internetseite HRK zum „Begriff: Wissenschaftlicher Nachwuchs“ zu lesen: „Mit der Berufung auf eine Professur in einer Universität bzw. Fachhochschule oder mit dem Antritt einer (leitenden) Stellung mit wissenschaftlichem Profil außerhalb der Hochschulen wird die Qualifizierungsphase als ‚wissenschaftlicher Nachwuchs‘ erfolgreich beendet.“ (www.hrk.de/de/home/1242_1201.php) Das bedeutet: Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler können promoviert und habilitiert sein, sie mögen umfassende Erfahrungen in Forschung und Lehre nachweisen und über Jahre Drittmittel erfolgreich eingeworben haben – aus Sicht der HRK handelt es sich bei ihnen immer noch um wissenschaftlichen „Nachwuchs“.

Die Konsequenz daraus ist, dass einem Großteil hoch qualifizierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler berechenbare Karriereperspektiven vorenthalten werden. „In der Regel werden Nach-

wuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler (...) zu lange darüber im Unklaren gelassen, ob sie sich auf eine Karriere in Wissenschaft und Forschung dauerhaft einlassen können“, heißt es auch im Vorwort des von der Bundesregierung 2008 vorgelegten Berichts für Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (Bundestagsdrucksache 16/8491, S. 6).

Die strukturellen Defizite der Karrierewege im deutschen Wissenschaftssystem betreffen beide Geschlechter, schlagen sich sehr unterschiedlich in den tatsächlichen Karriereverläufen nieder: Mit jeder Qualifikationsstufe gehen Wissenschaftlerinnen dem System „verloren“: Stellen Frauen zwar noch die Mehrheit der Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen, fällt ihr Anteil bei den Promotionen bereits auf ca. 40 Prozent zurück. Nur 17 Prozent der Professuren sind mit Frauen besetzt, bei den Professuren mit der höchsten Besoldungsstufe C4 bzw. W3 sind es sogar nur 13 Prozent. Dem entsprechend stellt die Evaluation des WissZeitVG mit zunehmendem Alter einen rückläufigen Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern fest. In welchem Maße der sinkende Anteil „von einem Weggang der Frauen oder von einer zunehmenden Aufnahme der männlichen Beschäftigten verursacht ist, kann an dieser Stelle nicht geklärt werden“, heißt es aber schließlich fast resignierend im Evaluationsbericht (S. 63). Es ist bedauerlich, dass der Projektauftrag diese zentrale Frage offensichtlich ausgeblendet hat, obwohl der Wissenschaftsrat in seinen „Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ vom Juli 2007 die Dimensionen und Ursachen der Benachteiligung von Wissenschaftlerinnen sehr präzise und plausibel benannt hat.

2.3 Gute Wissenschaft und gute Arbeit – Zwei Seiten einer Medaille

Gute Wissenschaft und gute Arbeit dürfen nicht länger ein Widerspruch sein, sondern müssen als zwei Seiten einer Medaille verstanden werden – das ist die zentrale Botschaft des 2010 von der GEW initiierten Templiner Manifests, das unter dem Motto „Traumjob Wissenschaft“ steht und inzwischen von knapp 8.000 Unterzeichnerinnen und Unterzeichnern unterstützt wird (www.templiner-manifest.de, siehe Anlage zu dieser Stellungnahme).

Herzstück des Templiner Manifests ist die Forderung nach verlässlichen Perspektiven für promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (Postdocs) durch Einrichtung eines „Tenure Track“. Dieses aus angelsächsischen Ländern bekannte Modell einer zur Dauerstelle führenden Laufbahn soll Postdocs die Perspektive eines dauerhafte Verbleibs in der Wissenschaft eröffnen – unabhängig davon, ob die Karriere zur Berufung auf eine Professur führt oder eine andere Option eröffnet. Voraussetzung dafür ist zum einen, dass die Hochschulen eine vorausschauende Personalentwicklung betreiben. Zum anderen, dass der Anteil der unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse wieder erhöht wird. Nur dann können die Hochschulen ihre Daueraufgaben in Forschung, Lehre und Management mit der erforderlichen Kontinuität und Qualität erledigen. Und nur dann können sie qualifizierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern berufliche Perspektiven neben der Professur eröffnen, wie es im Ausland selbstverständlich ist.

3. Vorschläge für die Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

3.1 Aufhebung der Tarifsperre

§ 1 Ab. 1 Satz 3 WissZeitVG enthält eine Tarifsperre: Arbeitgeber und Gewerkschaften dürfen keine von den Vorschriften des Gesetzes abweichende tarifvertraglichen Regelungen treffen. Ausnahmen sind nur „für bestimmte Fachrichtungen und Forschungsbereiche“ und für wenige Regelungstatbe-

stände des WissZeitVG zulässig. Das ist in zweierlei Hinsicht ungewöhnlich: Die Befristung von Arbeitsverträgen gehört zum einen zum Kernbereich der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die üblicherweise von den Tarifparteien kollektivvertraglich ausgehandelt werden – so sieht es auch die im Grundgesetz verankerte Tarifautonomie vor. Zum anderen zieht sich der Bund im Übrigen weitgehend aus der gesetzlichen Regelung des Bildungs- und Wissenschaftsbereichs zurück und lässt die Länder zum Zuge kommen – aber ausgerechnet beim Thema Wissenschaftszeitverträge hält der Bund an einem bundeseinheitlichen Gesetz fest, welches verbindlich für alle Hochschulen und Forschungseinrichtungen detaillierte Vorgaben macht.

Die GEW fordert die ersatzlose Streichung der Tarifsperre. Gewerkschaften und Arbeitgeber müssen das Recht bekommen, sachgerechte Regelungen für die Befristung von Arbeitsverträgen in Hochschulen und Forschungseinrichtungen auszuhandeln. Im demokratischen Sozialstaat ist das der bewährte Weg, um zu einem Interessenausgleich zwischen Beschäftigten und Arbeitgebern zu kommen.

3.2 Mindestlaufzeiten für Zeitverträge

Die GEW fordert die gesetzliche Festschreibung von Mindestlaufzeiten für nach WissZeitVG begründete befristete Beschäftigungsverhältnisse. Dabei sollte der Grundsatz gelten, dass sich die Laufzeit von Zeitverträgen an der Dauer der Projekte, die die Befristung rechtfertigen, orientieren müssen. Wird ein Drittmittelprojekt für einen Zeitraum von drei Jahren bewilligt, sind die in diesem Projekt tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Regel ebenfalls für einen Zeitraum von mindestens drei Jahren zu beschäftigen. Ist für die Anfertigung einer Doktorarbeit und die anschließende Begutachtung und Prüfung von einer Bearbeitungszeit von vier Jahren auszugehen, so ist die Doktorandin oder der Doktorand ebenfalls für einen Zeitraum von mindestens vier Jahren zu beschäftigen. Arbeitsverträge mit einer Laufzeit von unter einem Jahr sind auszuschließen.

Es ist Aufgabe des Gesetzgebers, wie im allgemeinen Arbeitsrecht, Mindeststandards vorzugeben, die für die Arbeitgeber und Beschäftigten verbindlich sind. Arbeitgeber und Gewerkschaften sollten die Möglichkeit haben, weitergehende Anforderungen tarifvertraglich zu regeln.

3.3 Verbindliche Ausgestaltung der Familienkomponente

Nach § 2 Abs. 1 Satz 3 verlängert sich bei der Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren die zulässige Befristungsdauer um zwei Jahre pro Kind. Die GEW fordert eine verbindliche Ausgestaltung dieser so genannten Familienkomponente. Nach WissZeitVG befristete Beschäftigte müssen einen Rechtsanspruch auf Vertragsverlängerung bekommen, wenn sie Kinder betreuen. Analoge Regelungen sind für den Fall der Pflege von Familienangehörigen erforderlich. Diese Regelungen sind im Sinne eines Nachteilsausgleichs zu Gunsten von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlerinnen mit Betreuungs- oder Pflegeverpflichtungen zu verstehen.

4. Weitere Handlungsmöglichkeiten des Bundes

4.1 Vergabepolitik

Gemeinsam mit den Ländern finanziert der Bund einen Großteil der Drittmittel, die Hochschulen und Forschungseinrichtungen einwerben können. Darüber hinaus finanziert er eine Reihe von au-

ßerhochschulischen Forschungseinrichtungen und die Bundeshochschulen (Universitäten der Bundeswehr und Verwaltungshochschulen). Die GEW erwartet, dass der Bund als Geldgeber Verantwortung für die Beschäftigungsbedingungen an den von ihm finanzierten Einrichtungen übernimmt. Der Bund sollte die Finanzierung von Einrichtungen davon abhängig machen bzw. in entsprechenden Ziel- und Leistungsvereinbarungen dafür sorgen, dass von ihm finanzierte Einrichtungen

- Tarifverträge einhalten und keine untertariflichen Beschäftigungsverhältnisse begründen,
- die von der Europäischen Kommission empfohlene „Europäische Forschercharta“ sowie den „Kodex für die Einstellung von Forschern“ unterzeichnen und ihre Einhaltung gewährleisten,
- den Grundsatz umsetzen, dass sich die Laufzeit von Zeitverträgen an der Dauer der Projekte orientieren,
- einen Mindestanteil von unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen garantieren.

Dass mit Drittmitteln durchaus auch unbefristete Beschäftigungsverhältnisse begründet werden können, hat in einer Anhörung des Bundestagsausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung am 02. März 2009 der Präsident der Deutschen Forschungsgemeinschaft, Prof. Dr. Matthias Kleiner, klargestellt. Er schlug den Universitäten konkret vor, mit 30 Prozent der Drittmitteln unbefristete Beschäftigungsverhältnisse zu begründen. In der Tat besteht kein zwingender Zusammenhang zwischen befristet gewährten Drittmitteln und befristeten Beschäftigungsverhältnissen. Auch ein Unternehmen, das sich auf dem Markt behaupten muss, hat keine Gewissheit, dass die heutige Auftragslage auch noch morgen Bestand hat – und dennoch ist in der Wirtschaft nicht das befristete, sondern das unbefristete Beschäftigungsverhältnis die Regel.

4.2 Tarifpolitik

Der Bund kann als Tarifpartner Einfluss auf die Stabilisierung von Beschäftigungsverhältnissen in Hochschule und Forschung nehmen. Als Arbeitgeber hat der Bund den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) abgeschlossen, der für Beschäftigte an den Bundeshochschulen sowie einem Großteil der außerhochschulischen Forschungseinrichtungen gilt oder von den Arbeitgebern auf diese angewandt wird.

In diesem Zusammenhang wird exemplarisch auf Niederschriftserklärungen verwiesen, die die Tarifpartner im Länderbereich 2006 bei der Unterzeichnung des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) zu § 40 TV-L (Sonderregelungen für Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen) abgegeben haben. Dort heißt es: „Die Tarifvertragsparteien erwarten eine verantwortungsbewusste Handhabung der Befristungen im Wissenschaftsbereich.“ Sowie: „Die Tarifvertragsparteien werden bis zum 30. September 2007 prüfen, ob und inwieweit aufgrund der erhöhten Mobilitätsforderungen bei wissenschaftlichen Beschäftigten in Befristungsfällen, die nicht aufgrund des Hochschulrahmengesetzes beziehungsweise der gesetzlichen Nachfolgeregelungen oder im Rahmen einer Vertretungsregelung erfolgen, eine Überbrückungsleistung im Sinne einer Härtefallregelung gezahlt werden kann, wenn im Anschluss an eine befristete Beschäftigung keine zeitnahe Anschlussbeschäftigung erfolgt.“

Auch wenn die Tarifpartner diese Erklärungen bis heute nicht umgesetzt haben zeigen sie, in welche Richtung der Bund als Tarifpartner zur Stabilisierung der Beschäftigungsverhältnisse in der Wissenschaft eingreifen könnten: die Verpflichtung der Arbeitgeber zu einer verantwortungsvollen Befristungspraxis und die Zahlung von Überbrückungsleistungen für befristet Beschäftigte, die keine Anschlussbeschäftigung erhalten.

Das Templiner Manifest der GEW

Hochschulen und Forschungseinrichtungen sind mit wachsenden Anforderungen konfrontiert: durch steigende Studierendenzahlen, durch die Reform der Studiengänge, eine autonome Steuerung der Einrichtungen und die zunehmende Bedeutung der Drittmiteleinwerbung. Diesen Anforderungen müssen sich die Beschäftigten in der Wissenschaft stellen, ohne dass sie aufgabengerechte Bedingungen vorfinden. Befristete Arbeitsverträge und weitere Formen atypischer und prekärer Beschäftigung betreffen immer mehr Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Vielen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern werden selbstständige Forschung und Lehre und verlässliche berufliche Perspektiven verwehrt.

Doch gute Lehre und Forschung auf der einen Seite sowie gute Arbeitsbedingungen und berufliche Perspektiven auf der anderen sind zwei Seiten einer Medaille. Wir fordern daher Bund, Länder und Hochschulen zu einer Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung auf, die sich an den folgenden zehn Eckpunkten orientiert.

1. Promotionsphase besser absichern und strukturieren

Wir verstehen die Promotion als erste Phase wissenschaftlicher Berufsausübung. Für Doktorandinnen und Doktoranden fordern wir daher ausreichend tarifvertraglich geregelte Beschäftigungsverhältnisse zur Qualifikation mit Sozialversicherungsschutz, die mindestens drei Viertel der Arbeitszeit für die eigenständige Qualifikation vorsehen. Fächerübergreifende Graduiertenzentren sollen alle Promovierende bei der Aufnahme, Durchführung und dem erfolgreichen Abschluss des Promotionsvorhabens unterstützen. Wir treten für mehr Transparenz und soziale Gerechtigkeit beim Zugang zur Promotion ein – auch für Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen.

2. Postdocs verlässliche Perspektiven geben

Promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (Postdocs) müssen verlässliche berufliche Perspektiven haben: durch einen Tenure Track, der den dauerhaften Verbleib in Hochschule und Forschung ermöglicht – unabhängig davon, ob eine Berufung auf eine Professur erfolgt oder nicht. Voraussetzung dafür ist eine systematische Personalplanung und -entwicklung durch Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Die Hochschullehrerlaufbahn muss über unterschiedliche Karrierewege erreichbar sein, die Habilitation ist dabei immer nur eine Möglichkeit.

3. Daueraufgaben mit Dauerstellen erfüllen

Neben Stellen zur Qualifikation und Professuren benötigen Hochschulen und Forschungseinrichtungen ausreichend Stellen, auf denen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit unbefristeten Verträgen Wissenschaft als Beruf ausüben können. Nur so lassen sich die Daueraufgaben in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement mit der erforderlichen Kontinuität und Qualität erfüllen. Und nur dann eröffnen sich qualifizierten jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern berufliche Perspektiven auch neben der Professur.

4. Prekäre durch reguläre Beschäftigung ersetzen

Viele Hochschulen lassen unter großem finanziellen Druck einen erheblichen Teil ihrer Pflichtlehre von Lehrbeauftragten erbringen. Mit der Ausbeutung von Dumping-Lehrkräften muss Schluss sein! Dort, wo Lehrbeauftragte dauerhaft Lehr- und Prüfungsaufgaben wahrnehmen, müssen diese sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse erhalten. Soweit zur Ergänzung des Lehrange-

bots Lehraufträge sinnvoll sind, müssen Mindeststandards im Hinblick auf Bezahlung, Vertragsdauer und Verlängerungsoption gelten.

5. Im Gleichgewicht lehren, forschen und leben

Wissenschaft ist ein normaler Beruf, auch Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler haben ein Recht auf eine Work-Life-Balance. Das setzt eine familiengerechte Gestaltung von Hochschule und Forschung voraus. Dabei gehen wir von einem breiten Familienverständnis aus, das alle Lebensgemeinschaften einschließt, in denen Menschen füreinander Verantwortung übernehmen. Wir fordern bedarfsgerechte Bildungs- und Betreuungseinrichtungen für Kinder, die Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse von Beschäftigten mit betreuungs- und pflegebedürftigen Angehörigen und die Realisierung entsprechender Arbeitszeitmodelle.

6. Ausgeglichenes Geschlechterverhältnis durchsetzen

Da Frauen in leitenden Funktionen des Wissenschaftsbetriebs unterrepräsentiert sind, brauchen wir wirksame Maßnahmen, um den Anteil der Frauen auf allen Stufen der wissenschaftlichen Laufbahn mit dem Ziel eines ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses zu erhöhen. Die Qualität der Arbeit von Hochschulen und Forschungseinrichtungen muss danach beurteilt werden, mit welchem Erfolg sie den Gleichstellungsauftrag erfüllen. Wir fordern eine verbindliche und mit Sanktionen verknüpfte Quotierung, auch bei der Besetzung von Professuren und Leitungsfunktionen. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte brauchen wirksame Gestaltungsmöglichkeiten und Beteiligungsrechte.

7. Gleichberechtigt mitbestimmen

Hochschulen und Forschungseinrichtungen müssen demokratisiert, die Selbstverwaltung muss gestärkt werden. Alle Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sollen unabhängig vom Status in Hochschulgremien beziehungsweise Aufsichtsgremien der Forschungseinrichtungen auf Augenhöhe gleichberechtigt mitbestimmen können. Das gilt auch für neue Organisationsformen wie Graduiertenschulen oder Exzellenz-Cluster. Wir fordern eine Ausdehnung des Geltungsbereichs der Personalvertretungsgesetze bzw. des Betriebsverfassungsrechts auf alle Beschäftigten sowie einen Ausbau der Rechte der von ihnen gewählten Personalvertretungen und Betriebsräte – auch als Konsequenz der größeren Autonomie der Einrichtungen in Wirtschafts- und Personalangelegenheiten.

8. Mobilität fördern, nicht bestrafen

Wir treten für Bedingungen in der Wissenschaft ein, die Mobilität ermöglichen: zwischen Hochschulen und Forschungseinrichtungen, im europäischen und globalen Hochschul- und Forschungsraum sowie zwischen Wissenschaft und Praxis. Altersversorgungs- und Sozialversicherungsansprüche müssen uneingeschränkt erhalten, Erfahrungszeiten bei anderen Einrichtungen und Qualifikationen anerkannt werden. Gleichzeitig gilt: Auch wer nicht mobil sein will oder kann, muss eine faire Chance in der Wissenschaft haben.

9. Hochschule und Forschung bedarfs- und nachfragegerecht ausbauen

Die wachsenden Anforderungen an Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement sind auf Dauer nur durch einen bedarfs- und nachfragegerechten Ausbau von Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu bewältigen. Dazu brauchen wir mehr Studienplätze, ein besseres Betreuungsverhältnis und eine intensivere Forschung, um den gesellschaftlichen, ökonomischen und ökologischen Herausforderungen des 21. Jahrhunderts gerecht zu werden.

10. Alle Beschäftigungsverhältnisse tarifvertraglich aushandeln

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie studentische Beschäftigte haben Anspruch auf tarifvertraglichen Schutz. Wir fordern daher die Ausdehnung des Geltungsbereichs der Flächentarifverträge des öffentlichen Dienstes auf alle Beschäftigten in Hochschule und Forschung. Wir treten für wissenschaftsspezifische Regelungen ein, die den besonderen Anforderungen des Arbeitsplatzes

Hochschule und Forschung Rechnung tragen. Der Gesetzgeber muss die Tarifautonomie von Gewerkschaften und Arbeitgebern respektieren und das Verbot, Regeln zur Befristung von Arbeitsverträgen in Hochschule und Forschung auszuhandeln und anzuwenden, aufheben. Daher fordern wir die ersatzlose Streichung der Tarifsperre im Wissenschaftszeitvertragsgesetz.