

Ausschuss für Bildung, Forschung und
Technikfolgenabschätzung

**Wortprotokoll
55. Sitzung**

**Öffentliche Anhörung
zum Thema**

“Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes“

(nicht korrigiert durch die Sachverständigen und Abgeordneten)

**Berlin, 30. November 2011, 9:30 Uhr
(Sitzungsaal E. 300, Paul-Löbe-Haus)**

Vorsitz: Ulla Burchardt, MdB

Vorlagen:**- BT-Drucksache 17/4203**

Antrag der Abgeordneten Krista Sager, Kai Gehring, Priska Hinz (Herborn), Sylvia Kotting-Uhl, Brigitte Pothmer, Beate Müller-Gemmeke, Ekin Deligöz, Katja Dörner, Agnes Krumwiede, Monika Lazar, Tabea Rößner, Christine Scheel, Maria Klein-Schmeink, Alexander Bonde, Markus Kurth, Ingrid Nestle, Dr. Harald Terpe, Katrin Göring-Eckardt, Elisabeth Scharfenberg und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Einen Pakt für den wissenschaftlichen Nachwuchs und zukunftsfähige Personalstrukturen an den Hochschulen initiieren

- BT-Drucksache 17/4423

Antrag der Abgeordneten Dr. Petra Sitte, Agnes Alpers, Nicole Gohlke, Dr. Rosemarie Hein, Dr. Lukrezia Jochimsen und der Fraktion DIE LINKE.

Wissenschaft als Beruf attraktiv gestalten – Prekarisierung des akademischen Mittelbaus beenden

- BT-Drucksache 17/6336

Antrag der Abgeordneten Swen Schulz (Spandau), Dr. Ernst Dieter Rossmann, Dr. Hans-Peter Bartels, Klaus Barthel, Willi Brase, Ulla Burchardt, Petra Ernstberger, Michael Gerdes, Iris Gleicke, Klaus Hagemann, Christel Humme, Oliver Kaczmarek, Daniela Kolbe (Leipzig), Thomas Oppermann, Florian Pronold, René Röspel, Marianne Schieder (Schwandorf), Andrea Wicklein, Dagmar Ziegler, Dr. Frank-Walter Steinmeier und der Fraktion der SPD

Personaloffensive für den wissenschaftlichen Nachwuchs starten

- BT-Drucksache 17/6488

Antrag der Abgeordneten Dr. Petra Sitte, Diana Golze, Agnes Alpers, Matthias W. Birkwald, Heidrun Dittrich, Klaus Ernst, Nicole Gohlke, Dr. Rosemarie Hein, Katja Kipping, Jutta Krellmann, Cornelia Möhring, Yvonne Ploetz, Jörn Wunderlich und der Fraktion DIE LINKE.

Befristung von Arbeitsverträgen in der Wissenschaft eindämmen – Gute Arbeit in Hochschulen und Instituten fördern

- BT-Drucksache 17/7773

Antrag der Abgeordneten Krista Sager, Kai Gehring, Sylvia Kottling-Uhl, Beate Müller-Gemmeke, Brigitte Pothmer, Ekin Deligöz, Katja Dörner, Agnes Krumwiede, Monika Lazar, Tabea Rößner, Till Seiler und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Wissenschaftszeitvertragsgesetz wissenschaftsadäquat verändern

Weitere beratungsrelevante Unterlagen:

- ADrs. 17(18)135

BMBF - Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

- Schreiben des Parlamentarischen Staatssekretärs Thomas Rachel, MdB vom 8. März 2011

- Abschlussbericht des Projekts „Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes“ HIS: Projektbericht, März 2011

- ADrs 17(18)224 a-c

Stellungnahmen der Sachverständigen

Sachverständige

	Seite
Dr. Anke Burkhardt Institut für Hochschulforschung, Universität Halle-Wittenberg	7, 36, 54
Dr. Georg Jongmanns HIS Hochschul-Informationssystem GmbH, Hannover	9, 40
Dr. Andreas Keller GEW-Hauptvorstand Vorstandsbereich Hochschule und Forschung, Frankfurt am Main	12, 41, 55
Prof. Dr. Ulrich Mayer Leibniz-Gemeinschaft, Bonn	16, 46, 58
Prof. Dr. Ursula Nelles Westfälische Wilhelms-Universität Münster	19, 59
Prof. Dr. Ulrich Preis Universität zu Köln, Rechtswissenschaftliche Fakultät	23, 48
Dipl.-Math. Manfred Scheifele Gesamtbetriebsrats Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation, Stuttgart	26, 61

Ausschussmitglieder

	Seite
<u>CDU/CSU</u>	
Dr. Thomas Feist	50
Dr. Stefan Kaufmann	51
Tankred Schipanski	29
<u>SPD</u>	
Dr. Ernst Dieter Rossmann	51
René Röspel	52
Swen Schulz (Spandau)	30
<u>FDP</u>	
Prof. Dr. Martin Neumann (Lausitz)	32, 52
<u>DIE LINKE.</u>	
Dr. Petra Sitte	33, 53
<u>BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN</u>	
Kai Gehring	34, 53

Beginn der Sitzung: 09:35 Uhr

Vorsitzende:

Ich darf Sie ganz herzlich zu unserem heutigen öffentlichen Fachgespräch zur „Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes“ begrüßen. Zum Inhalt und zum Gegenstand muss ich allen, die heute gekommen sind, auch auf der Besuchertribüne, keine weiteren Einzelheiten mehr sagen. Der Bundestag hat sich schon mehrfach mit dem Thema und der Situation „Wissenschaftlicher Nachwuchs und prekäre Beschäftigung in der Wissenschaft“ in unterschiedlichster Form beschäftigt. Zwischenzeitlich gibt es u. a. auch die Untersuchung vom HIS, und das eint uns alle hier, über alle Fraktionen hinweg, dass wir die Situation, was die prekäre Beschäftigung in der Wissenschaft angeht, schon sehr besorgniserregend empfinden und heute mit Ihnen auch über Änderungsnotwendigkeiten und Möglichkeiten beraten wollen. Das soll aber der inhaltlichen Worte vorab genug sein. Damit alle mit unseren Spielregeln vertraut sind, sage ich Ihnen nochmal, wie das Ganze ablaufen wird. Erst mal herzlichen Dank noch an die Sachverständigen, die uns Ihre Stellungnahmen vorher geschickt haben und selbstverständlich sind die, die eingegangen sind, auch allen Kolleginnen und Kollegen rechtzeitig zugegangen.

Wie läuft das Ganze ab? Es gibt eine interfraktionelle Vereinbarung, dass Sie ein Eingangsstatement abgeben, was möglichst nicht länger als fünf Minuten sein sollte. Es wird hinterher noch reichlich Gelegenheit geben, noch viel mehr an Informationen und Kommentierungen nachzuschieben. Denn nach Ihren Statements treten wir in eine erste Fragerunde ein, die von den Berichterstattern der einzelnen Fraktionen zunächst bestritten wird. Die Reihenfolge ist bei uns immer ganz eindeutig geregelt. Es beginnt der Vertreter der stärksten Fraktion, dann folgt der Vertreter der zweitstärksten Fraktion usw. Die Reihenfolge des Aufrufs bei den Sachverständigen folgt dem Alphabet. Das ist das gerechteste und transparenteste Verfahren. Wir haben eine Regel, an die sich möglichst die Kolleginnen und Kollegen halten sollen bei den Fragen: Pro Fragerunde maximal zwei Fragen, entwe-

der eine Frage an zwei Sachverständige oder zwei Fragen an einen Sachverständigen. Wenn wir Zeit haben, können wir das hinterher auch ein bisschen lockern. Aber in der ersten Runde halten wir uns bitte daran.

Für 11:30 Uhr haben wir das Ende eingeplant. Es ist keine Pause vorgesehen. Es wird ein Wortprotokoll erstellt, das hinterher auch öffentlich wird. Das Fachgespräch wird im Hauskanal übertragen, und es ist auch zu späteren Zeitpunkten über die Homepage des Bundestages immer noch einseh- und abrufbar. Es gibt Vorlagen für diese Anhörung. Die liegen alle vor dem Saal aus.

Das war die Vorrede meinerseits. Ich hoffe, alle organisatorischen Dinge damit geklärt zu haben, und ich möchte jetzt Frau Dr. Burkhardt bitten, dass Sie uns Ihr Statement abgeben.

Dr. Anke **Burkhardt** (Institut für Hochschulforschung, Universität Halle-Wittenberg): Vielen Dank. Ich freue mich sehr über die Einladung, und noch mehr freue ich mich, dass dieses Thema hier behandelt wird. Ich habe schon lange darauf gewartet. Ich habe die Anträge, die schon seit Dezember letzten Jahres eintrudelten und die Diskussion verfolgt. Ich bin nochmal gemahnt worden, die fünf Minuten einzuhalten, was ich auch kann, weil ich vorher eine Stellungnahme abgegeben habe, in der ich eigentlich alle Vorschläge, die mir durch den Kopf gegangen sind, die ich auch mit Kollegen besprochen habe, aufgeschrieben habe.

In meiner Stellungnahme beschäftige ich mich nicht nur mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz, und zwar deshalb, weil es eigentlich nur die Spitze des Eisberges ist. Die Evaluation ist ein bisschen so etwas wie ein Vergrößerungsglas. Ich halte das Gesetz für überarbeitungsbedürftig. Nicht nur das, ich denke, es muss längerfristig grundsätzlich eine andere Lösung gefunden werden. Das kann eine tarifvertragliche sein, aber, selbst wenn wir das tun, werden wir die Probleme, die darunter liegen, nicht ausreichend lösen können. Das sind Probleme, die betreffen die Beschäftigtenstruktur, die Ausstattung der Hochschulen, die Aufgabenverteilung

lung zwischen den Beschäftigtengruppen und letztlich auch die Beschäftigungsbedingungen.

Die Hochschulen sind immer noch sehr traditionsverbunden und unterlaufen auch manchen Eingriff von außen. Ich finde das nicht nur negativ, sondern auch als einen Wert, den man durchaus schätzen kann, weil sie vielen modernen Konjunkturen, Wellen und Modethemen damit auch ausweichen und bestimmte Werte der Wissenschaft garantieren und festhalten. So etwas sollte man auch nicht leichtfertig aufgeben. Trotzdem müssen sie sich natürlich den aktuellen Gegebenheiten und Anforderungen anpassen, und die sind sicher anders, als sie vor 100 oder 200 oder auch nur vor 20 Jahren gewesen sind, und ich denke, da ist ein Umsteuern erforderlich.

Die Situationsbeschreibung in den Anträgen halte ich für ausreichend und zutreffend. Vielleicht nochmal etwas ganz Aktuelles aus den Personaldaten 2010, die seit zwei Wochen vorliegen. Der Professorinnen- und Professorenanteil liegt jetzt bei 8,9 Prozent. In den letzten 15 Jahren ist die Anzahl der Professoren um drei Prozent gestiegen, die der Studienanfänger um 67 Prozent. Hier kann etwas nicht stimmen. Diese winzig kleine Gruppe kann nicht die einzige Gruppe sein, die selbstständig Lehre und Forschung trägt. Hier muss man andere Personalkategorien schaffen, die Wissenschaft als Beruf auch ausüben können unterhalb der Professur. In der Praxis ist es so, dass sie das auch schon tun.

Den größten Handlungsbedarf sehe ich augenblicklich im Post-Doc-Bereich. Wir haben keine Stellenstruktur für promovierte Wissenschaftler, die sich für die Hochschullehrerlaufbahn entscheiden. Sie sind wissenschaftliche Mitarbeiter wie alle anderen und haben beliebige Arbeitsverträge, und die Evaluation hat gezeigt, dass es keine Verträge sind, die ihrer Qualifikation, ihrem Aufgabenprofil und ihrem Wunsch, sich weiter zu qualifizieren, gerecht werden.

Vorsitzende:

Ganz herzlichen Dank. Und nun Herr Dr. Jongmanns bitte.

Dr. Georg **Jongmanns** (Hochschul-Informationssystem GmbH, Hannover): Guten Morgen, meine Damen und Herren. Frau Vorsitzende, der Evaluationsbericht verzichtet bewusst auf Handlungsempfehlungen aus zwei Gründen:

Erstens: Handlungsempfehlungen implizieren in einem politischen Umfeld auf jeden Fall politische Vorentscheidungen, die der Bericht nicht treffen und auf die ich auch weiterhin verzichten möchte.

Zweitens ist es häufig kontingent, von konkreten Untersuchungsergebnissen, von einzelnen Zahlen, z. B. 50 Prozent aller Arbeitsverträge, auf konkrete Handlungsempfehlungen zu schließen. Da sind sicherlich noch einige Schritte dazwischen zu bedenken und zu überlegen, vielleicht zu untersuchen, bevor man tatsächlich zu konkreten Handlungsempfehlungen kommen kann.

Was ich allerdings jetzt tun möchte, wofür ich meine fünf Minuten nutzen möchte ist, die Entscheidungsalternativen, so, wie sie sich aus der Perspektive des Untersuchungsberichtes ergeben, nochmal zu skizzieren: Also wo steht etwas zum Entscheiden an nach meiner Auffassung und nach den Ergebnissen des Berichtes.

Erstens der personelle Geltungsbereich: Es war sicherlich konsequent, in 2007 auf die Personalkategorie der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verzichten, eine notwendige Konsequenz aus der Föderalismusreform. Trotzdem, das merkt der Bericht an, das hat aber auch am 1. Juni diesen Jahres das Bundesarbeitsgericht angemerkt, es fehlt ein Kriterium, das definiert, welches Tätigkeitsprofil, also in Kürze, welches Personal unter die Qualifizierungsbefristung fällt und welches Personal nicht. Das BAG hat deutlich gemacht, dass das nicht allein den Landesgesetzgebern zu überlassen ist, weil es Arbeitsrecht ist, und insofern ist es Aufgabe des Bundesgesetzgebers, hier ein entsprechendes Kriterium einzuführen oder auch nicht. Die Entscheidung, vor der Sie stehen, so wie sich das für mich darstellt, ist, es entweder bei aktuellen und auch künftigen Entscheidungen des BAG zu belassen oder dieses Kriterium selber

zu formulieren und selber zu definieren, welches Personal, das heißt, welcher Tätigkeitsbereich, welches Tätigkeitsprofil unter die Qualifizierungsbefristung künftig fällt und welches eben nicht. Das Stichwort in dem Zusammenhang ist die wissenschaftliche Dienstleistung, die dann ggf. auszudefinieren wäre, wenn Sie darauf verzichten, was möglicherweise nachvollziehbar wäre. Das wird aber das BAG in der einen oder anderen Entscheidung für Sie tun.

Zweiter Punkt zum personellen Geltungsbereich: Die Formulierungen „vor dem Abschluss des Studiums“, was die Anrechnungszeiten auf die Höchstbefristungsdauer angeht, ist, wenn man so sagen darf, eine zweideutige Eindeutigkeit. Der Abschluss des Studiums ist ein eindeutiges Datum. Bachelor und Master sind aber entsprechend zwei Möglichkeiten zu entscheiden, welchen Studienabschluss man heranzieht, und entsprechend uneindeutig ist auch die Befristungspraxis.

Das ist zunächst erst einmal der Sachverhalt, wie sich das Evaluationsvorhaben abgezeichnet hat. Man kann überlegen, das für wissenschaftspolitisch hinnehmbar zu halten, so kann man entscheiden. Man kann aber auch entscheiden, das für nicht hinnehmbar zu halten, und dann wäre darüber nachzudenken, ggf. gesetzgeberisch nachzujustieren oder auf eine homogenere Befristungspraxis zu drängen, damit Friktionen, die mit diesen Zweideutigkeiten einhergehen, künftig nicht auftauchen.

Der dritte Punkt ist die familienpolitische Komponente. Die Befristungspraxis ist so, dass die familienpolitische Komponente in Einzelfällen genutzt wird. Es liegt auf der Hand, dass die Forschungseinrichtungen, die Hochschulen die Kandidatinnen und Kandidaten, die länger als bis zur Promotion, länger als sechs Jahre respektive am Ende der Qualifizierungszeit von 12 Jahren noch zwei weitere Jahre bekommen sollen, die Beschäftigten „handverlesen“. Es gibt viele Gründe, nach sechs, zwölf Jahren mit der Qualifizierung bereits fertig zu sein. Wenn man länger braucht, dann sucht man nach entsprechenden Befristungsmöglichkeiten, und da gibt die familienpolitische Komponente einen Anlass und einen Hinweis und ist in dieser Hinsicht nutzbar. Das heißt, die Befristungspraxis weicht möglicherwei-

se von den Erwartungen, die man im Gesetzgebungsverfahren an die familienpolitische Komponente gerichtet hatte, deutlich ab. Die Entscheidung ist, entweder revidieren sie das Instrumentarium oder sie revidieren ihre Erwartungen.

Die Drittmittelbefristung ist der vierte Punkt. Ich vermute, es hat Sie gefreut zu lesen und zu hören, vielleicht wussten Sie es auch, dass im Drittmittelbereich die angestrebte Rechtsicherheit weitgehend erreicht wurde. Gelegentlich wird angemerkt, dass nicht alle Finanzierungsquellen, die über das reguläre Budget, das bezieht sich im Wesentlichen auf die Hochschulen, hinausgehen, dass die Drittmittelbefristung dort nicht alles abdeckt. Im Sinne der Hochschulen ist nicht der gesamte Drittmittelbereich abgedeckt. Nichtsdestotrotz, dort, wo die Drittmittelbefristung greift, kann man rechtssicher befristen, was wiederum befristungspolitisch natürlich diskussionswürdig ist. Aber diese Diskussion entzieht sich dem Kompetenzbereich des Evaluationsvorhabens.

Was Sie vielleicht weniger gefreut hat, ist zu sehen, dass ein Teil des drittmittelbefristeten Personals ebenso gut nach Qualifizierungsphasen befristet werden könnte, und der missliche Umstand bei diesem Sachverhalt ist, dass die Schutzklauseln umgangen werden und teilweise, so muss man konstatieren, bewusst umgangen werden, um Arbeitgeberrisiken, Finanzierungsrisiken zu reduzieren.

Man kann dann natürlich über die Einrichtungen schimpfen, aber ursächlich muss man auch schauen, dass das Wissenschaftszeitvertragsgesetz so angelegt ist. Die Gesetzesbegründung sagt eindeutig, dass die Drittmittelbefristung vorrangig nach Abschluss der 12 Jahre oder 12 plus X Jahre angewandt werden soll. Das Gesetz selber lässt aber bewusst eine größere Flexibilität zu.

Die Entscheidung, die ansteht, mag weitreichend sein. Bevor man entscheidet, ist abzuwägen zwischen der Flexibilität, die sie den Hochschulen, Forschungseinrichtungen gegeben haben oder andererseits einem Primat für Förderung und Schutz der wissenschaftlichen Qualifizierung, insbesondere der Qualifizierung, die mit einer familiären Verantwortung in Einklang zu bringen ist.

Der fünfte Punkt sind die Vertragslaufzeiten. Die Vertragslaufzeiten standen nicht im Mittelpunkt des Erkenntnisinteresses, als die Untersuchung aufgesetzt wurde. Im Mittelpunkt stand die Nutzung von Befristungsvorschriften, und ein Aspekt diesbezüglich ist zu schauen, wie lang sind Arbeitsverträge. Und so war die Untersuchung angelegt, und darüber lassen sich Aussagen machen. Die Ursachen von kurzen Arbeitsverträgen und der Umfang der Diskussion, die losgetreten wurde, sind auch vielsagend. Die Ursachen lassen sich mit den vorliegenden Daten kaum analysieren. Es lassen sich sicherlich im Vergleich von Vertragsarten, im Vergleich von Promotionsstatus, also Vertragslaufzeiten von Promovierten und Nichtpromovierten, im Vergleich von Einrichtungen untereinander Spielräume identifizieren, Spielräume, die mal genutzt werden und mal nicht genutzt werden. Die Vertragslaufzeiten sind signifikant kürzer oder länger, je nachdem, auf welchen Aspekt man gerade schaut. Dieser Umstand hat dazu geführt, im Evaluationsbericht davon zu sprechen, dass es ein Potenzial gibt, tatsächlich längere oder kürzere Vertragslaufzeiten weniger häufig zu nutzen. Wie das zu erreichen ist, auf welchem Wege, in welchem Umfang das zu erreichen ist, all dies vermag die Untersuchung, vermag die Datenlage nicht auszudrücken. Das bedeutet aus der Perspektive der Gesetzesevaluation, wenn man die Daten und auch die Methodik ernst nimmt, ergibt sich zunächst keine konkrete Entscheidungslage, zumindest keine politische. Allerdings gibt es eine Entscheidungslage darüber, wie man weiter verfahren möchte in dem Thema, und man kann versuchen, die Diskussion diesbezüglich, die intensiv ist, quasi auszusetzen oder zum Anlass für weiterführende Analysen zu nehmen und auch ggf. Maßnahmen zu entwickeln, die geeignet sind, um weiterzukommen und künftig vielleicht die Häufigkeit kurzer Vertragslaufzeiten zu reduzieren.

Vorsitzende:

Ganz herzlichen Dank, und nun Herr Dr. Keller bitte.

Dr. Andreas **Keller** (GEW-Hauptvorstand, Frankfurt am Main): Sehr geehrte Frau Vorsitzende, meine Damen und Herren, vielen Dank für die Einladung zu dieser Anhörung. Ich versuche, mich auch an die fünf Minuten zu halten, da Ihnen die

schriftliche Stellungnahme der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft bereits vorliegt. Wir haben dort die Seiten vier und sechs deswegen ausgetauscht, weil wir nochmal die Daten nachgetragen haben, die letzte Woche vom Statistischen Bundesamt veröffentlicht wurden. Ansonsten stimmte alles, aber wir haben zusätzliche Daten als Service für Sie noch nachgetragen.

Ich freue mich, dass der Ausschuss sich dem Thema „Wissenschaftszeitvertragsgesetz“ annimmt. Die Daten, die Herr Jongmanns erhoben hat im Auftrag des BMBF, wir begrüßen sehr, dass das BMBF dieses ermöglicht hat. Wir haben deutlich gemacht aus unserer Sicht, so kann es nicht weitergehen. Auf der einen Seite wird immer mehr von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern verlangt, sie sollen exzellent forschen, sie sollen gute Lehre machen, Drittmittel einwerben, den Bologna-Prozess managen, Studierende beraten usw., und auf der anderen Seite verschlechtern sich die Beschäftigungsbedingungen, verschlechtern sich die beruflichen Perspektiven. Ich will nur zwei Zahlen aus dem Evaluationsbericht bzw. aus der Hochschulstatistik herausgreifen. Mittlerweile kommen auf einen unbefristet beschäftigten wissenschaftlichen Angestellten acht befristet beschäftigte Kolleginnen und Kollegen. Wir haben ein Verhältnis von eins zu acht. Vor wenigen Jahren war es noch eins zu vier. Die zweite Zahl: Über die Hälfte der 53 Prozent aller befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben einen Arbeitsvertrag mit der Laufzeit von unter einem Jahr. Das sind zwei Beispiele, die machen deutlich, dass in der Tat das, was die Bundesregierung schon vor zwei Jahren festgestellt hat, sich weiter verschärft, nämlich, ich zitiere aus dem Vorwort zum Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses, „dass in der Regel Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler zu lange darüber im Unklaren gelassen werden, ob sie sich auf eine Karriere in Wissenschaft und Forschung dauerhaft einlassen können“. Das ist das Kernproblem, dass diese Unsicherheit immer stärker wird, und davon sind stärker Wissenschaftlerinnen als Wissenschaftler betroffen. Auch das zeigt die Hochschulstatistik. Der Anteil der Frauen mit Zeitverträgen (41,7 Prozent) ist höher als der Anteil der Frauen mit Dauerverträgen (34,4 Prozent). Das hat nicht nur Folgen für die Betroffenen. Das ist nicht nur unanständig gegenüber

den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, wenn man so mit ihnen umspringt, das hat auch konkrete Folgen für die Qualität und Kontinuität von Forschung und Lehre. Und das ist aus meiner Sicht auch Wasser auf unsere Mühlen, gerade vor mir habe ich die unaufgeforderte Stellungnahme der Deutschen Krebshilfe, die Ihnen auch vorliegt. Da heißt es auf Seite 1: „Die gesetzlichen Rahmenbedingungen, also das Wissenschaftszeitvertragsgesetz, könnte unerwünschte Auswirkungen auf die Qualität der medizinischen Forschung haben.“ Wenn man alle paar Monate die Leute austauscht, ist klar, dass dann auch die Qualität der Forschung und der Lehre auf der Strecke bleibt. Darum hat die GEW einige Vorschläge gemacht, die wir Sie als Mitglieder dieses Ausschusses zu prüfen bitten, Vorschläge zur Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, die ich hier zum Abschluss noch kurz hervorheben möchte.

Wir schlagen vor, zum einen die Tarifsperre im Wissenschaftszeitvertragsgesetz aufzuheben. Es ist aus unserer Sicht schon sehr merkwürdig, dass sich der Bund angeblich aus der Hochschulpolitik zurückzieht, aber in einer Frage, nämlich der Befristung von Arbeitsverhältnissen, meint er, im Detail den Hochschulen und Forschungseinrichtungen Vorgaben machen zu können, wie sie befristen dürfen und wie nicht. Wir sind der Meinung, die Tarifpartner, Arbeitgeber und Gewerkschaften könnten auf Basis eines Interessenausgleichs, und auch sachgerechter, diese Fragen lösen. Daher mein Appell, meine Damen und Herren: Geben Sie Tariffreiheit Sir ! Das sage ich mal in Anlehnung an ein Zitat aus einem Schillerdrama. Das ist der erste Schritt.

Zweiter Punkt: Nichtsdestotrotz sollten Mindeststandards für befristete Beschäftigung durchaus in einem Bundesgesetz festgeschrieben werden, und wir schlagen vor, Mindestlaufzeiten gesetzlich zu verankern, die sicherstellen, dass sich die Laufzeit von Arbeitsverträgen an der Laufzeit der Projekte orientiert, die mit diesen Arbeitsverträgen erledigt werden. Warum passiert es häufig, dass z. B. ein Drittmittelprojekt drei oder vier Jahre dauert und dann eine Hochschule hergeht und sechs Monatsverträge begründet. Das zeigt der Bericht der HIS-GmbH. Des-

wegen fordern wir einen Gleichklang von Vertragslaufzeiten und Projektlaufzeiten.

Dritter Punkt zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz: Die familienpolitische Komponente, die wir im Ansatz begrüßen, die sollte verbindlich ausgestaltet werden. Freiwillig haben sie die Hochschulen kaum in Anspruch genommen, und deswegen sollte das hier verbindlich gemacht werden. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die Kinder betreuen, müssen einen Anspruch auf einen Nachteilsausgleich haben, indem ihre Zeitverträge verlängert werden können. Das können wir nicht der Willkür der Arbeitgeber überlassen, die davon nur in 0,4 Prozent aller Vertragsfälle Gebrauch gemacht haben. Das ist zu wenig.

Wir haben außerdem unsere Stellungnahme darauf abgehoben, dass Sie neben der Änderung des Gesetzes als Bund durchaus auch die Möglichkeit haben, über andere Instrumente zur Stabilisierung der Beschäftigung in der Wissenschaft beizutragen. Wir schlagen eine Vergabepolitik vor. Wenn Sie Drittmittel vergeben, Forschungseinrichtungen fördern, dann sollten Sie, das ist unser Appell, dafür Sorge tragen, dass mit diesen Geldern auch angemessene, gerechte und qualitativ hochwertige Beschäftigungsverhältnisse begründet werden. Da haben wir einige Vorschläge gemacht, was das im einzelnen heißen kann, und ich erinnere an der Stelle auch an die Rolle des Bundes als Tarifpartner für den Öffentlichen Dienst. Auch hier wünschen wir uns, dass die Dinge, die hier diskutiert werden, über die Ausgestaltung von Arbeitsverhältnissen, auch vom Bund als Tarifpartner ernst genommen werden.

Zum Abschluss, meine Damen und Herren, möchte ich mit dem Hinweis schließen, dass es aus unserer Sicht natürlich um die Interessen unserer Mitglieder als GEW und die Interessen der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an Hochschulen und Forschungseinrichtungen geht. Aber nicht nur das, es geht um die Qualität von Forschung und Lehre, und es geht um die Attraktivität des Arbeitsplatzes Hochschule und Forschung. Das spüren die Hochschulen und Forschungseinrichtungen schon heute, dass die Leute nicht mehr alles mit sich ma-

chen lassen und vielleicht lieber in die Industrie oder ins Ausland gehen. Deswegen schließe ich mit der Schlussfolgerung: Hochschulen und Forschungseinrichtungen waren von sich aus nicht zu einem verantwortungsbewussten Umgang mit dem Zeitvertragsgesetz in der Lage. Helfen Sie ihnen, helfen Sie uns, damit verantwortungsbewusst umzugehen, danke schön.

Vorsitzende:

Das Schicksal des Alphabetes fügt es jetzt gut, dass noch die Forschung und die Hochschulen zu Wort kommen, zunächst Herr Prof. Mayer bitte.

Prof. Dr. Karl Ulrich **Mayer** (Leibniz-Gemeinschaft, Bonn): Vielen Dank, Frau Vorsitzende, ich bedanke mich außerordentlich für diese Einladung. Ich spreche hier für die Allianz der Wissenschaftsorganisationen, natürlich insbesondere für die außeruniversitären Forschungsorganisationen, da die Hochschulrektorenkonferenz selbst vertreten ist.

Die Allianz hat sich in diesem Jahr bereits zweimal mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz und der HIS-Evaluierungsstudie beschäftigt, und zwar auf meine persönliche Initiative hin. Sie hat den Bewertungsbericht eingehend analysiert und hat die insbesondere betroffenen Mitgliedsorganisationen Fraunhofer, Leibniz, Helmholtz und die Hochschulrektorenkonferenz gebeten, auf allen Ebenen das Gespräch mit ihren Einrichtungen zu suchen, die Ergebnisse zu diskutieren und praktische Erfahrungen in die Allianz zurückzuspielen. Wir werden uns morgen in der Allianz-Sitzung wiederum mit diesem Thema befassen.

Folgendes lässt sich bereits festhalten. Ich glaube, es ist aus Sicht der Allianz außerordentlich wichtig, dass vor dem Erlass des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes den Forschungseinrichtungen und Hochschulen kaum wirkungsvolle und rechtssichere arbeitsrechtliche Grundlagen zur Gewährleistung der personellen Erneuerungsfähigkeit zur Verfügung standen. Es gab erhebliche rechtliche, und damit persönliche und institutionell-planerische, Unsicherheiten. Mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz hat der Bundestag 2007 eine wissenschaftsadäquate

Grundlage für die Befristung von Arbeitsverhältnissen geschaffen. Damit gab es mehr Planungssicherheit für die Hochschulen, für die Forschungseinrichtungen und für die in ihnen tätigen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Dabei ist die Rechtssicherheit der Drittmittelbefristung und die Einführung der familienpolitischen Komponente von besonderer Bedeutung.

Aus unserer Sicht hat sich das Wissenschaftszeitvertragsgesetz bewährt. Es ist ein unverzichtbares Instrument, um die hohe Qualität unseres wissenschaftlichen Personals zu sichern. Personelle Erneuerungsfähigkeit, und damit die Sicherung der Chancen jeder Generation, sind dabei ganz zentral. Allerdings, die Wissenschaftsorganisationen wissen sehr wohl, dass mit Befristungsregelungen sehr sorgfältig umgegangen werden muss und dass damit eine ganz besondere Personalfürsorge verbunden ist. Das gilt zumal bei dem zunehmenden internationalen Wettbewerb um den wissenschaftlichen Nachwuchs und um die besten Köpfe. Das ist eine zentrale und vordringliche Aufgabe, die Förderung der Karrierewege und eine systematische Personalplanung. Das gilt für alle Qualifizierungsstufen, aber es gilt natürlich insbesondere für die Phase nach der Promotion.

Die Allianz-Organisationen bekennen sich zu ihrer Verantwortung für die Nachwuchsförderung im Sinne besserer Planbarkeit und Transparenz, und wir haben alle Mitgliedseinrichtungen gebeten, in diesem Sinne ein wohlverstandenes, verantwortungsbewusstes Personalmanagement weiterzuentwickeln. Wir sprechen uns entschieden dafür aus, das Wissenschaftszeitvertragsgesetz unverändert fortzuführen. Aber es gibt durchaus Handlungs- und Verbesserungsbedarf. Alle Organisationen haben bereits oder werden in Kürze Empfehlungen für die Anwendungspraxis des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes auflegen, die unterschiedlichen Aufträgen entsprechen. Es geht hier im Wesentlichen um Best-Practice-Modelle für die Personalentwicklung und so etwas wie Codes of Conducts für die Post-Doc-Phase, auch um Tenure-Track-Regelungen.

Lassen Sie mich einige Bemerkungen noch hinzufügen. Man muss zunächst festhalten, dass die Ausweitung der strukturierten Graduiertenprogramme ganz er-

hebliche Verbesserungen gebracht hat in der verbindlichen zeitlichen Ausgestaltung der Verträge für Doktoranden. Diese gelten in der Regel drei Jahre. Man muss allerdings auch sehen, dass damit fast zwangsläufig auch kurzzeitige Verträge mit impliziert waren, nämlich dann, wenn Doktoranden mehr als die drei Jahre brauchen. Das heißt, es gibt eine durchaus verbreitete Praxis und eine außerordentlich sinnvolle Praxis dann, wenn Arbeiten in drei Jahren nicht abgeschlossen sind, diese Frist nochmal um ein halbes oder um ein Jahr zu verlängern. Hier geht es sicher auch um eine Debatte, ob die drei Jahre die richtige Dauer sind. Empirisch liegen wir eher bei dreieinhalb, dann könnte man gleich dreieinhalb Jahre sagen, dann würde sich der Zwang für eine solche Verlängerung nicht ergeben. In dem Zusammenhang ist auch ganz wichtig, aber ein bisschen ambivalent, die Ersetzung von Stipendien durch Verträge. Das ist ein ganz wichtiger Schritt. Die Allianz hat sich mit Nachdruck dafür eingesetzt. Das gilt insbesondere im Hinblick auf die Familienkomponente, die bei Stipendien merkwürdigerweise nicht gegeben ist, allerdings bei Verträgen.

Zum HIS-Bericht: Aus unserer Sicht liefert der HIS-Bericht ganz wichtige empirische Grundlagen für die Verteilung der Vertragsdauer in den beiden Phasen vor und nach der Promotion. Aber wie Herr Jongmanns bereits gesagt hat, er ist empirisch und methodisch defizitär, weil die Einheit der Analyse die einzelnen Verträge und nicht die individuellen Vertragsverläufe betrifft. Das heißt, abgesehen von der Unterscheidung der beiden Phasen und der Unterscheidung von Erst- und weiteren Verträgen, erlaubt die Studie keine Aussagen über die Logik, Motive und Verknüpfung von Verträgen, und ich weiß aus außerordentlich vielen Gesprächen, dass es durchaus Verknüpfungen von Verträgen gibt, die für die Betroffenen, in dem Fall Doktoranden, aussehen wie klare verbindliche Regelungen mit den Instituten.

Ich will auch sagen, und zwar mit Nachdruck, weil das in der Debatte auch zum Teil untergegangen ist, es gibt eine Reihe kurzfristiger Verträge, ein Jahr und zum Teil ein halbes Jahr, die vollkommen legitim und sinnvoll sind. Wenn Verabredungen mit Doktoranden getroffen werden von zwei plus eins, eine Zwei-Jahres-Phase und dann eine Ein-Jahres-Phase, ist das eine vollkommen sinnvolle Rege-

lung in der Promotionsphase. Es ist vollkommen sinnvoll, eine flexible Verlängerung, das habe ich bereits angeführt, der Promotionszeit nach Ablauf des dritten Jahres zu ermöglichen, und wir ermuntern die Institute, nach Abschluss der Promotionszeit nochmal einen Puffer einzulegen mit Verträgen, die Personen erlauben, sich nach außen zu orientieren, nochmal zu promovieren. Aber es gibt eine ganze Reihe von kurzfristigen Verträgen, die vermeidbar und problematisch sind, nämlich dann, was bereits angesprochen worden ist, wenn z. B. Promotionen im Rahmen von kurzfristigen Projekten finanziert werden und dann Institute nicht von sich aus sagen, wir garantieren Euch drei Jahre, zum Teil auch aus eigenen Mitteln, sondern sich die Kurzfristigkeit von Drittmittelprojekten dort niederschlägt. Es gibt klare Probleme bei zu kurzen Verträgen in der Nachpromotionsphase. Die Rezepte sind aus meiner Sicht: Es muss, jedenfalls in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen, eine institutszentrale Personalpolitik geben, und institutszentrale Regelungen für die Promotionsförderung müssen Teil der Kernhaushalte sein. Dann ergeben sich auch nicht eine ganze Reihe von Problemen. Und bei Projektmitteln sollten Promotionen nur vergeben werden, wenn klar ist, dass die drei Jahre gesichert sind, und danach müssen die Institute mit Zusatzmitteln eingreifen. Der entscheidende Punkt ist aber die Selbstverantwortung der Institute, Personalkonzepte für uns als Forschungsorganisation, Codes of Conducts, insbesondere für die Phase nach der Promotion. Und da sind wir dran.

Vorsitzende:

Ganz herzlichen Dank, und nun Frau Prof. Nelles bitte.

Prof. Dr. Ursula **Nelles** (Westfälische Wilhelms-Universität Münster): Vielen Dank, Frau Vorsitzende. Ich bitte auch um Nachsicht dafür, weil ich kurzfristig hier Herrn Dicke vertrete, dass ich keine schriftliche Stellungnahme eingereicht habe. Herr Dicke hat die beste Entschuldigung, die es zur Zeit gibt. Er muss an einer Begutachtung und Begehung im Zusammenhang eines Exzellenzantrages teilnehmen, und das ist für Rektoren zur Zeit absolut vorrangig.

Ich möchte zu folgenden Punkten Stellung nehmen: Zu einer sehr grundsätzlichen Eigengesetzlichkeit von Qualifikationen, zur Praxis, zu möglichen Ursachen der Praxis und wenn ich kann, dann vielleicht auch zwei oder drei Vorschläge, wie man damit umgehen soll.

Es heißt, Adam sei ein sehr glücklicher Mensch gewesen, weil er wusste, dass er alles, was er dachte, als erster Mensch dieser Erde dachte und alles neu war. Dieses Glück haben wir heute nicht mehr unbedingt. Wer Neues erdenken will, muss im wahrsten Sinne oder im doppelten Sinne des Wortes zunächst nachdenken, und dafür haben wir von je her Lehrende und Hilfestellungen für diejenigen, die den Stand des aktuellen Wissens erwerben wollen. Da das Leben endlich ist und jede Arbeit die Tendenz hat, ich glaube alle in dem Raum kennen das, sich auf die verfügbare Zeit auszudehnen bis zum drängenden Ende, ist es sinnvoll, Lernen in solche Zeitabschnitte aufzuteilen von Schuljahren über die berühmten Lehrjahre, Gesellenjahre, Wanderjahre bis hin zum Studium, und dieses setzt sich auf allen Qualifikationsebenen fort. Das heißt, bis jemand im Stande ist, an der Spitze des Fortschritts der Spitzenforschung teilzunehmen, hat er Vieles zu lernen und viele Qualifikationsstufen zu bewältigen. Das ist für mich die Eigengesetzlichkeit von Qualifikation; Befristung als solche gehört dazu und ist von daher erst mal tendenziell nichts Schlechtes. Allerdings, und das ist meine zweite These, Befristung kann dieses Ziel des schrittweisen Lernens und sich Weiterqualifizierens in angemessener Zeit nur erreichen, wenn sie ihrerseits in angemessener Relation zur Aufgabe steht.

Geben Sie einem Doktoranden vor, um bei dem Beispiel zu bleiben, dass er in einem halben Jahr fertig zu sein hat, und das im Bereich der Philosophie, wo er lange und intensiv im Einzelkämmerchen, es gibt sie immer noch, die Einzeldenker, nachdenken muss, dann ist eine abgebrochene Karriere das sichere Ende und Frustration ebenfalls. Geben Sie hingegen Zeit von fünf Jahren von Anfang an vor, dann können Sie sicher sein, dass nach Ablauf der fünf Jahre immer noch das halbe Jahr Verlängerung erforderlich ist, um die Fertigstellung der Arbeit sicherzustellen. Geben Sie gar keine Befristung vor, erweisen Sie den Betroffenen selbst

einen Bären dienst, weil etwa ein frischgebackener Doktor, der im Alter von 55 Jahren auf den Markt kommt, kaum noch die Möglichkeit hat, eine seinem Potenzial angemessene berufliche Tätigkeit anzutreten. Mit anderen Worten, die Befristung als solche ist genuiner Bestandteil von allen Qualifikationsgängen, in denen es um schrittweise Mehrung von Kompetenz und Fähigkeiten geht. Das ist unstrittig. Es ist aber auch unstrittig, dass die Praxis nicht immer diesen Vorgaben der Vernunft folgt, dass die Befristungsdauer angemessen ist zur Bewältigung der Aufgabe, die auf der nächsten Qualifikationsstufe zu leisten ist. Das heißt, den Ergebnissen der HIS-Studie und auch den Ergänzungen, die jetzt von Herrn Keller vorgelegt wurden, ist nichts hinzuzufügen. Die Praxis ist zu konstatieren, und wir beobachten sie täglich. Wir beobachten sogar ein Weiteres, das aus meiner Sicht schlimmer ist, als die Zeitschnipsel von Stellen zu nutzen. Wir beobachten, dass Stellen, die zur Verfügung stehen, nicht nur in der Zeit, sondern auch realer geteilt werden. Das heißt, auf eine wissenschaftliche Mitarbeiterstelle setzt man häufig vier Doktoranden, die mit einem Viertel des Gehaltes dann zum Leben zu wenig und zum Sterben zu viel haben. Diese beiden Dinge hängen zusammen, und sie führen mich zu den möglichen Ursachen. Ich werde auch da wieder sehr grundsätzlich. Jeder wird sagen, das ist unstrittig, aber man muss sich vor Augen führen, wenn man nicht genügend Ressourcen hat, nicht genügend Stellen vorhanden sind, dass man dann nur zwei Möglichkeiten hat, mit dieser knappen Ressource umzugehen. Entweder man verteilt sie in der Zeit, oder man setzt immer Menschen auf nur eine Stelle, weil die Aufgaben nicht weniger werden, sondern im Gegenteil steigen, und weil die Qualifizierbaren und Qualifikationswilligen auch steigen. Ich darf als Beispiel anfügen, dass wir beispielsweise für 15 international ausgeschriebene Stipendien für die Max-Planck-Research-Training-Groups, wir haben sie in Kombination mit der Uni, 1.200 bis 1.500 Bewerbungen aus dem In- und Ausland erhalten. Was machen die übrigen, die nicht zum Zuge kommen, die auch qualifiziert sind, auch qualifiziert werden wollen? So gehen tatsächlich viele Wissenschaftler den Weg, dass sie die wenigen Stellen, die sie haben, aufteilen oder in Stellen schnipseln für diejenigen, die es am nötigsten brauchen. Das heißt, dass das eine Art Reaktion auf knappe Ressourcen ist. Man darf sie nicht aus den Augen verlieren, und man darf nicht aus dem Auge verlie-

ren, dass eine zeitliche Befristung nur ein winziger Teil, nur ein Symptom dieser Ursache ist.

Die konkreten Ursachen liegen in den Finanzen. Ich will nicht klagen, das ist hier gar nicht meine Aufgabe, aber es ist eine allgemeine Feststellung, auch in der Hochschulrektorenkonferenz. Wir haben einen Rückgang der institutionellen Förderung der Universitäten. Der Drittmittelanteil steigt für Projekte, die definitionsgemäß klar umrissene Aufgaben haben, die innerhalb einer bestimmten Zeit zu lösen sind. Das ist die Definition von Projekten. Projekte sind zeitgebunden, und diese Projektfinanzierung wird auch immer mehr zum Teil der Politik der öffentlichen Hand, wenn es um Bildung und Hochschulen geht. Die Kompetenz der Länder ist primär, wenn man von Verwaltung und Polizei mal absieht, der Bereich Bildung. Das heißt, wann immer sich Politiken in den Ländern ändern, müssen diejenigen, die verantwortlich sind, nach Gestaltungsmöglichkeiten suchen, oder sie suchen nach finanziellen Ressourcen, um politisch gestalten zu können. Dafür wird dann jeweils aus der Grundfinanzierung etwas abgezogen, weil die Mittel nicht beliebig vermehrbar sind. Diese werden dann im wettbewerblichen Verfahren als quasi Drittmittel zur Verfügung gestellt.

Wir empfinden es als unfair, dass man uns auf der einen Seite die Möglichkeit zu dauerhaften Beschäftigungsverhältnissen, die gerade im Post-Doc-Bereich notwendig sind, durch Streichung der institutionellen Förderung nimmt und uns auf der anderen Seite durch zunehmende Projektfinanzierung dazu zwingt, die Arbeitsverhältnisse zu befristen, um uns dann drittens den schwarzen Peter zuzuschieben, dass die Hochschulen nicht verantwortlich mit der Situation umgehen. Das empfinden, nicht nur ich, sondern das empfinden viele Rektoren inzwischen als außerordentlich unfair.

Ein vierter Punkt, der noch nicht erwähnt wurde, und auch natürlich nicht im Fokus von HIS liegen konnte, ist der Aspekt, dass Hochschulen keine erratischen Einrichtungen sind, große Tanker, sondern schlussendlich herunter gebrochen werden können auf ganz kleine Handwerksbetriebe. Je spezialisierter das Wissen

und die Erkenntnisse, desto schmaler wird der Bereich, in dem sich Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler individuell tummeln und um so notwendiger wird es für sie, dass sie im untechnischen Sinne des Wortes, also unabhängig von Befristung oder Dauer, diese Spezialisierung mittragen. Dann schließen sie sich wieder über Cluster zusammen, um ihr jeweiliges Spezialwissen projektzentriert zur Lösung von wichtigen Fragen zusammenzuschließen. Deswegen sind wir, wenn man von einem Durchschnitt etwa in den Geisteswissenschaften von 1,5 wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern pro Professur ausgeht, immer wieder als Hochschulleitung mit zwei sich widersprechenden Forderungen konfrontiert. Die eine Forderung heißt: Jetzt habe ich endlich jemanden, der so qualifiziert ist, dass er hier den Betrieb aufrechterhalten kann oder, dass er oder sie Lehre in bestimmten Bereichen dauerhaft sicherstellt, gebt mir eine Dauerstelle. Die umgekehrte Forderung heißt immer, gebt dem nur eine Dauerstelle. In vier Jahren ist er weg, dann sitzt da noch für 25 Jahre jemand mit einer bestimmten Ausprägung, und wir haben alle Schwierigkeiten der Welt, einen Nachfolger oder eine Nachfolgerin zu berufen, die zu dem dauerhaft beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter passt, stellt die Dinge also auf dem Kopf. Das heißt, ich hätte gerne, und da spreche ich für alle Rektorinnen und Rektoren, wesentlich mehr Stellen, um im Post-Doc-Bereich vernünftige Strukturen zu schaffen.

Ich möchte abschließend sagen, die Änderungen des Wissenschaftszeitarbeitsvertragsgesetzes ist nur ein herumdoktern an einem einzelnen Symptom einer sehr viel tiefer liegenden Ursache. Es ist die Kombination von Finanzen und Regeln guter Arbeit. Die Frage ist nur, womit man anfängt, vielen Dank.

Vorsitzende:

Ganz herzlichen Dank. Alle haben Ihnen ganz fasziniert zugehört. Herr Prof. Preis bitte.

Prof. Dr. Ulrich **Preis** (Universität zu Köln): Recht herzlichen Dank, Frau Vorsitzende. Es gibt jetzt ein historisches Ereignis, nämlich eine Westfälin, Frau Prof. Nelles und ein Rheinländer sind sich völlig einig. Deswegen möchte ich mich auf

einige technische Bemerkungen beschränken. Ich möchte daran erinnern, dass dieses Qualifikationskonzept des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes konzipiert worden ist, ausgehend von der Expertenkommission zur Reform des Hochschulrechts aus dem Jahre 1999 und im Jahre 2002 schon verabschiedet wurde, also zu Zeiten der Regierung von SPD und GRÜNEN. Im Rahmen dieser Neukonzipierung ist viel Vernünftiges, aber auch viel Überprüfungsbedürftiges beschlossen worden. Meines Erachtens gehört das Wissenschaftszeitvertragsrecht nicht dazu. Verzeihen Sie mir die Befangenheit, die ich dann jetzt auch zum Ausdruck bringe, ich habe nämlich daran mitgearbeitet.

Das Wissenschaftszeitvertragsrecht oder vorher das HRG hatte eigentlich drei ganz klare Aufträge: Wir wollten gegenüber dem Wildwuchs, der vorher bestand, eine klare Qualifizierungsphase und eine klare Perspektive bilden. Wir haben durch die Zweimal-sechs-Jahresregelung geradezu versucht, die Qualifizierungsdauer zu begrenzen und mit diesen zweimal sechs Jahren auch den Druck auf alle Beteiligten auszuüben, dass eine ordentliche Qualifizierung in dieser Zeit möglich ist, und es ist auch nach allen Erfahrungen möglich, eine klare Perspektive zu bilden und einen alternativen Qualifizierungsgang zur Juniorprofessur zu entwickeln. Denn es stand damals in Rede, dass nur die Juniorprofessur zur Qualifikation des ordentlichen Professors führen sollte.

Der Grund für die steigenden Befristungsquoten ist nicht das Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Wenn Sie das Wissenschaftszeitvertragsgesetz streichen, sind Sie beim TzBfG, dann wird sich auch nichts ändern. Der Grund liegt in steigender Drittmittelfinanzierung, der Grund liegt in den Hochschulpakten I und II, der Grund liegt auch in Exzellenzinitiativen. Sie verwechseln oder man verwechselt Ursache und Wirkung. Wenn man das Ansteigen der Befristung auf das Instrument des Gesetzes schiebt, das ist nur ein Instrument, und die Politik muss sich fragen, welche Konzeption sie denn selbst mit dieser Form von Finanzierung verfolgt. Als Arbeitsrechtler und Personalmensch kann ich eigentlich nur den Rektoren geradezu raten, dass sie nicht in die Falle der Entfristung laufen bei immer größer werdenden befristeten Mitteln.

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz, meine Damen und Herren, verhält sich gegenüber allen Verbesserungen, die möglich sind im Wissenschaftsbereich, neutral. Es ermöglicht viele zweckkonforme Beschäftigungsformen, und wir erreichen hier einen Konsens. Dass das eher die Frage der Unverantwortlichen oder Verantwortlichen ist, darüber können wir streiten, Handhabung des Rechtsrahmens. Bei den ganzen Durchschnittsbetrachtungen, wie lang sind befristete Verträge, muss man doch auch sehr, sehr differenziert hinschauen. Das kann ich gerne auch auf Nachfrage einräumen. Es wäre daher eine fatale Fehleinschätzung, wenn der Diskussionsprozess dahin liefe, dass eine Veränderung im Wissenschaftszeitvertragsgesetz irgendwelche der angesprochenen Probleme lösen würde. Es ist evident, dass das Ansteigen von Studierenden und von wissenschaftlichen Mitarbeitern bei gleichbleibender eventueller Neutralisierung der zur Verfügung stehenden Professuren zu dieser Schieflage führen muss und natürlich nicht hinreichende Perspektiven für wissenschaftliche Mitarbeiter bildet.

Man muss nicht unbedingt unsere hochqualifiziertesten Leute, unsere Wissenschaftler gleichsetzen mit einem prekär beschäftigten Mitarbeiter. Meine Damen und Herren, das wird der Realität nicht gerecht. Glauben Sie, die, die bei uns an den Hochschulen beschäftigt sind, das sind die Topleute in dieser Gesellschaft. Glauben Sie, die, die bei uns in den Hochschulen sind, sind die, um die wir ringen, weil wir sagen, wir brauchen Euch und zwar aus intrinsischen Motiven, weil wir wissen, Ihr Juristen, Ökonomen, Chemiker, Ärzte, Physiker, Naturwissenschaftler, Ihr könntet woanders mit Euren Qualifikationen das Zwei-, Drei- oder Vierfache verdienen. Das ist unser Problem, die Leute zu halten, und die wirklich guten Wissenschaftler haben, wenn sie einigermaßen Rückgrat haben, eine ungeheuer starke Position gegenüber den Wissenschaftsorganisationen. Das muss man sich noch einmal klar machen, und dann schauen Sie sich an, wie die Arbeitsmarktprobleme aussehen, und dazu gehören die hochqualifizierten Wissenschaftler in der Statistik der Arbeitsagentur sicherlich nicht.

Jetzt kommt noch eine Bemerkung, die ich in den politischen Raum zurückspiele. Warum ist das Wissenschaftszeitvertragsgesetz oder dieser Weg eigentlich durch-

löchert? Die Durchlöcherung hat später stattgefunden, nämlich durch die Föderalismusreform. Ich kann Ihnen heute, ich werde das nur hier im Ausschuss sagen, Befristungsketten schaffen in Kombination von staatlichem Arbeitsrecht und Landesbeamtenrecht, die eigentlich das Ziel, die Befristung zu begrenzen, zu konkretisieren geeignet sind, und das gehört zu einer fairen Analyse auch dazu.

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz verhindert keine unbefristete Perspektive. Frau Prof. Nelles hat dazu das Wesentliche gesagt. Wir haben damals in das Gesetz aus volkspädagogischen Gründen extra noch reingeschrieben, dass das Recht der Hochschulen unberührt bleibt, das unten bezeichnete Personal auch unbefristet zu beschäftigen, weil uns teilweise, da muss ich eher die Kanzler als die Rektoren ansprechen, gesagt wurde, dieses Gesetz verhindert, dass es unbefristete Beschäftigung gibt. Nein, wenn ich Stellen habe, kann ich unbefristet beschäftigen. Das ist in der Tat nicht das Problem.

Meine Damen und Herren, ich begrüße es sehr, dass man in einer konstatierten Aktion zwischen Bund, Ländern und Wissenschaftsorganisationen Überlegungen anstellt, wie die Attraktivität der Wissenschaft als Beruf gesteigert werden kann. Da gehören noch ein paar Punkte zu. Ich sage nur das Thema „Ausweitung der Professorenstellen und Besoldung“, recht herzlichen Dank.

Vorsitzende:

Vielen Dank, und abschließende nun Herr Scheifele bitte.

Dipl.-Math. Manfred **Scheifele** (Gesamtbetriebsrat Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation, Stuttgart): Frau Vorsitzende, ich bedanke mich, dass die Gelegenheit besteht, auch aus Sicht der Arbeitnehmervertretung der angewandten Forschung, hier einen Beitrag zu leisten. Ich möchte jetzt aus der Realität der Auftragsforschung berichten, und daraus ergibt sich, dass unter ihren Bedingungen eine Einrichtung wie Fraunhofer sich zu 70 Prozent durch eigene Erträge finanzieren muss, dass unter diesen Bedingungen die sachgrundlose Befris-

tung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes dem Arbeitgeber, hier der Fraunhofer Gesellschaft, ermöglicht, das Risiko einseitig auf die Beschäftigten abzuwälzen.

Wir haben festzustellen, dass auch in der Fraunhofer-Gesellschaft in den letzten Jahren der Befristungsanteil enorm zugenommen hat, dass das stetige Wachstum der letzten Jahre überwiegend über befristete Verträge erfolgt ist, dass die Qualität der Verträge zurückgegangen ist, dass die Verträge tendenziell kürzere Laufzeiten haben, dass wir unter Bedingungen, wo die Leute den Haushalt selber erwirtschaften müssen, im Durchschnitt in vielen Instituten Verträge eine Laufzeit von 1,6 Jahren haben.

Die Situation bei Fraunhofer möchte ich so beschreiben: Fraunhofer betreibt Auftragsforschung als kontinuierliche Daueraufgabe. Da ist es nicht so, dass ein Professor 1,5 Stellen hat. Da hat ein Professor, ein Institutsleiter 120 wissenschaftliche Beschäftigte. Da werden beispielsweise konkret an einem Institut, um die Zahlen mal zu nennen, 20 Mio. Euro über Erträge finanziert. Das Institut hat einen Haushalt von 23 Mio. Euro, 20 Mio. Euro werden über Erträge finanziert. Die Erträge setzen sich zusammen aus 520 Projekten. Die Projektgröße heißt hier 41.000 Euro. Betrieben wird das von 170 wissenschaftlichen Beschäftigten, das heißt für den wissenschaftlichen Beschäftigten etwas mehr als drei Projekte pro Jahr. Das ist die Realität. Hier müssen die Kolleginnen und Kollegen arbeiten, damit der Haushalt des Institutes finanziert werden kann. Bezogen auf die Beschäftigten stellt sich das so dar, dass 72 Prozent einen befristeten Vertrag haben. Der Großteil der Befristungen hier konstituiert sich aus der sachgrundlosen Befristung in der ersten Phase bis zur Promotion. Promotion heißt aber hier nicht, dass die Beschäftigten überwiegend an der Promotion arbeiten können, sondern die Projektarbeit steht im Vordergrund. Die gut drei Projekte im Jahr müssen erledigt werden.

Das bedeutet jetzt für uns auch eine zentrale Kritik am Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Die Situation ist nicht ausreichend beschrieben. Wir meinen als Gesamtbetriebsrat, dass die Definition der Qualifizierungsphase so, wie sie im Gesetz steht,

in dieser Allgemeinheit für die Bedingungen der angewandten Forschung nicht ausreichend ist. Wir meinen vielmehr, dass im Geltungsbereich des Gesetzes eine Präzisierung und eine Änderung des Qualifizierungsbegriffes festgehalten werden müsste. Das ist nämlich Voraussetzung, damit diese sachgrundlose Befristung angewandt werden kann, auch tatsächlich Gelegenheit zur Anfertigung einer Promotion gegeben sein muss, dass nachprüfbare Kriterien auch vorhanden sein müssen auf die sich die Beschäftigten dann auch berufen können. Denn sonst bedeutet das, dass die Möglichkeiten hier einseitig verwendet werden können, um das Risiko dann auf die Beschäftigten zu verlagern.

Und, Herr Preis, natürlich, im Gesetz steht drin, den Einrichtungen ist es nicht verboten, unbefristet zu beschäftigen. Fraunhofer hätte genügend Möglichkeiten, auch durch Sonderregelungen im Bundeshaushalt, unbefristet zu beschäftigen. Diese unbefristeten Beschäftigungsmöglichkeiten werden bei weitem nicht in dem Ausmaß genutzt. Warum? Ganz einfach, das wirtschaftliche Risiko spielt eine Rolle. Man kann sich von den Leuten schnell trennen, wenn sich die Auftragslage verschlechtert, wobei die Erfahrung bei Fraunhofer seit Jahren ein kontinuierliches Wachstum, ein starkes Wachstum ist. Das Institut, das ich genannt habe, zeichnet sich aus durch ein enormes Wachstum in den letzten Jahren. Das Institut ist aber im Osten. Da wird auch ganz einfach von der Situation Gebrauch gemacht, dass die Arbeitssituation eben nicht so gut ist. Das Risiko wird verlagert auf die Beschäftigten. Der Druck spielt auch eine Rolle. Mit den Möglichkeiten kann ganz einfach Druck auf die Beschäftigten ausgeübt werden. Die Kettenbefristungen sind auch geschuldet, dass es sich um eine fortlaufende Erprobung handelt.

Wir reden nicht gegen Befristung. Wir reden davon als Gesamtbetriebsrat, dass auch genau die Voraussetzungen für verantwortungsvolle Politik der Arbeitgeber geschaffen werden. Was Sie, Herr Mayer, gesagt haben, es ist richtig, es sollte auch verantwortungsvoll Personalpolitik betrieben werden. Nur so wie jetzt das BMBF zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz argumentiert hat, Appelle an die Arbeitgeber, die reichen nicht aus, solange die Freiheitsgrade so groß sind. Deshalb

meinen wir Einschränkung des Geltungsbereichs, Abschaffung der Tarifsperre. Es kann nicht angehen, eine Lex FhG zu machen. Mindeststandards bei den Vertragslaufzeiten müssen sein. Auch wissenschaftliche Daueraufgaben konstituieren ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis, und die Abschaffung der Drittmittelbefristungen im Wissenschaftszeitvertragsgesetz, die ist nicht nötig. Hier reicht in der Tat das Teilzeit- und Befristungsgesetz, wie es gesagt worden ist, danke.

Vorsitzende:

Sehr herzlichen Dank, und wir treten jetzt in unsere Frage- und Beratungsrunde ein, und das Wort hat der Kollege Schipanski von der Unionsfraktion.

Abg. Tankred **Schipanski** (CDU/CSU): Vielen Dank, Frau Vorsitzende, vielen Dank verehrte Sachverständige für Ihre Ausführungen. Ich bin Herrn Prof. Preis durchaus dankbar, dass er noch einmal eindeutig darauf hingewiesen hat, dass wir hier nicht über prekäre Situationen sprechen, wie es die Vorsitzende in ihrem Eingangsstatement gemacht hat, sondern wir haben gute Arbeitsbedingungen, die es aber zu verbessern gilt. Es geht darum, Perspektive und Planungssicherheit zu entwickeln. Sie haben uns sehr schön aufgezeigt, dass es nicht an dem Gesetz liegt, dass sich die Anzahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter stetig vermehrt hat, sondern, dass es natürlich Ausfluss aus den verschiedenen Pakten ist, die hier Bund und Länder gemeinsam geschmiedet haben.

Die Idee der Befristung haben Frau Prof. Nelles und Herr Prof. Preis noch einmal verdeutlicht, und Herr Prof. Mayer hat richtig gesagt, es geht um eine personelle Erneuerungsfähigkeit. Ich bin auch nochmal sehr dankbar, dass man die gute familienpolitische Komponente noch einmal herausgearbeitet hat. Letztlich haben wir aber immer diese beiden Hauptprobleme, die Sie auch genannt haben, die übermäßig kurze Befristung sowie das übermäßige Stellensplitting. Zum einen fordern Sie hier, oder haben uns das als einen Lösungsweg aufgezeigt, den Gleichlauf von der Projektlaufzeit und der Stellenbefristung faktisch darzustellen. Sie unterscheiden da ganz klar zwischen Doktoranden und der Post-Doc-Phase.

Herr Prof. Mayer, meine erste Frage geht an Sie. Sie haben uns dargestellt, dass faktisch die außeruniversitären Forschungseinrichtungen eine Art Selbstverpflichtungserklärung haben, bzw. einen Code of Conduct, wo es um Personalfürsorge, um eine systematische Personalplanung geht. Vielleicht können Sie das nochmal aufzeigen, wie das organisiert ist, weil durch Ihre Statements ganz deutlich wird, dass das die Hochschulen anscheinend nicht haben und der Bericht, der uns vorliegt, eindeutig zeigt, dass es bei den außeruniversitären Forschungseinrichtungen wesentlich besser läuft als bei den Hochschulen. Mich würde interessieren, was steht in Ihrem Code of Conduct? Was steht in diesen Selbstverpflichtungserklärungen? Wie organisieren Sie das in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen?

Meine zweite Frage geht an Frau Dr. Burkhardt, Bezug nehmend auf Ihr schriftliches Statement, was Sie dankenswerterweise abgegeben haben. Darin loben Sie die Juniorprofessur als ein sehr attraktives Stellenprofil. Das ist nicht meine Überzeugung. Zum einen haben wir sehr wenig Juniorprofessuren. Das wurde in den Hochschulen überhaupt gar nicht so angenommen. Mir erschließt sich in Ihrem Statement nicht, warum die Befristungspraxis, Ihren Ausführungen zufolge, zwar grundsätzlich ein Problem ist, nicht jedoch bei den Juniorprofessuren, und Sie raten gar von einer Einführung weiterer Stellenkategorien ab. Da würde mich interessieren, wie soll Ihrer Auffassung nach das Problem der mangelnden Karriereperspektiven, insbesondere wenn wir immer nur diese W 3-Perspektive haben im Sinne des wissenschaftlichen Nachwuchses, überhaupt gelöst werden? Vielen Dank.

Vorsitzende:

Vielen Dank, und nun geht die Runde an den Kollegen Schulz von der SPD-Fraktion.

Abg. Swen **Schulz** [Spandau] (SPD): Danke, Frau Vorsitzende. Zunächst einmal an alle Sachverständigen auch einen herzlichen Dank für die sehr interessanten Beiträge. Wir haben als Deutscher Bundestag bei der Verabschiedung des Gesetzes

darauf gedrungen, dass es diese Evaluation gibt, damit wir das Gesetz, die Wirkung des Gesetzes auf den Prüfstand stellen. Das, was Sie hier vorgetragen haben, und auch die Evaluation an sich, haben gezeigt, wie weitsichtig das war. Jetzt müssen wir gucken, inwieweit es tatsächlichen politischen Handlungsbedarf gibt.

Ein bisschen habe ich das Gefühl, ich würde eine Diskussion unter Ihnen fast noch interessanter finden, als dass wir mit unseren Fragen dazwischenfunken. Aber nun sind das hier die Abläufe.

Ich würde zunächst einmal Herrn Dr. Jongmanns die Gelegenheit geben, Prof. Mayer hatte die Studien angegriffen, auch unter methodischen Gesichtspunkten, darauf zu reagieren.

Zum Zweiten an Herrn Prof. Preis, weil Sie das so schön offensiv gemacht haben. Ich kann das nachvollziehen, dass aus der Wissenschaft gesagt wird, was sollen wir denn machen, wir können ja nicht unbefristet einstellen, weil, es gibt diese ausufernde Drittmittelfinanzierung. Das kann ich auch tatsächlich gut nachvollziehen. Aber wird das nicht, um Sie jetzt ein bisschen zu kitzeln, wird das nicht an einigen Stellen auch ein Stück weit zu einer Ausrede, wenn unterhalb der Laufzeit von Drittmitteln befristet wird oder wenn die Möglichkeiten der Beschäftigung in der Qualifizierungsphase nicht ausgereizt werden? Und ist es nicht auch so, dass durch den steigenden Anteil der Grundmittelfinanzierung das auch ein Stück weit verlässlicher wird? Natürlich ist Wissenschaft etwas anderes als die normale Arbeitswelt. Aber kann man sich da solange und so beständig damit rausreden? Die Firma Siemens oder der Bäcker um die Ecke, die wissen auch nicht, was sie morgen verkaufen, und von denen verlangen wir auch, dass unbefristet beschäftigt wird. Wenn Sie bitte etwas dazu sagen würden.

Vorsitzende:

Und nun Herr Prof. Neumann von der FDP bitte.

Abg. Prof. Dr. Martin **Neumann** (FDP): Vielen Dank, Frau Vorsitzende. Auch von mir vielen Dank an die Sachverständigen für ihre, doch sehr umfassenden, Informationen.

Ich habe jetzt mehrfach gehört, dass sich die 2007 eingeführten Befristungsvorschriften grundsätzlich bewährt haben, weil Rechtssicherheit für Hochschulen und auch für die befristet beschäftigten Wissenschaftler damit möglich ist. Die Diskussion, die wir nicht nur heute, sondern auch generell führen, setzt voraus, dass man mit den Befristungsregeln natürlich der besonderen Situation des Wissenschaftsbetriebes Rechnung tragen muss. Wir wissen aber auch, und das halte ich an der Stelle für wichtig zu betonen, dass die wissenschaftliche Tätigkeit für einen großen Teil der jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nicht unbedingt die Vorbereitung auf eine Wissenschaftskarriere, sondern auch für eine Tätigkeit in der Wirtschaft, im Öffentlichen Dienst oder in anderen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens wichtig ist.

Es geht um die Frage der Einstellung oder der Berufung von Professoren an Universitäten und Hochschulen. Unter diesem Aspekt werden entsprechende Ausschreibungen formuliert. Meine Frage in dem Zusammenhang an Frau Dr. Burkhardt: Wie vereinbaren sich diese Vorgehensweisen mit der Tenure-Track-Option, von der im Rahmen der Landeshochschulgesetzgebungskompetenz noch kein Bundesland Gebrauch gemacht hat? Welche Bundesländer haben bereits eine Abschwächung des Hausberufungsverbotes in ihren Hochschulgesetzen vorgenommen? Das ist eine sehr wichtige Angelegenheit.

An Herrn Keller eine Frage: Hier geht es nochmal um die C1-Stellen. Kollege Schipanski hat darauf hingewiesen. Wir stellen fest, dass die Zahlen rückläufig sind. 2001 hatten wir noch 16.600 Stellen und heute sind es nur noch aktuell 200 Stellen bundesweit. Die Juniorprofessur konnte bis heute die Bedeutung der Habilitation für die akademische Laufbahn nicht verändern. Meine Frage deshalb ganz konkret: Wurde damals der Verlust einer gesicherten wissenschaftlichen Entwicklung von 16.600 Habilitanden zugunsten einer freien und selbstbestimmten Lauf-

bahn durch die dann zum großen Teil vom Bund finanzierten Juniorprofessuren damit billigend in Kauf genommen ?

Vorsitzende:

Vielen Dank. Frau Dr. Sitte bitte.

Abg. Dr. Petra **Sitte** (DIE LINKE.): Recht schönen Dank an alle Experten, die sich mit ihren Stellungnahmen an uns gewandt haben, um unsere Auskunftsbedürfnisse zu befriedigen.

Ich sehe schon eklatante Unterschiede in den Einschätzungen, die hier getroffen werden. Es ist durchaus so, das findet sich auch in den Stellungnahmen, dass mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz ein Interessenausgleich hergestellt werden sollte zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten. Jetzt finden sich in einigen Stellungnahmen die Aussage, es habe sich bewährt und in einigen Stellungnahmen eine massive Kritik an eben jenem Interessenausgleich. Alle, die hier sitzen, denen geht es um hohe Qualität von Wissenschaft und Forschung. Hier ist nie in Frage gestellt worden, dass es auch Befristungen geben muss, und es geht allen, die hier sitzen, darum, auch attraktive Beschäftigungsperspektiven für hochqualifizierte und leistungsfähige Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu schaffen. Über diese Fragen muss man sich gar nicht streiten. Wenn hier festgestellt wird, dass zum Teil zwei bis vier Leute auf einer Stelle sitzen und 53 Prozent dieser Leute, von denen Sie sagen, das sind hochmotivierte und hochqualifizierte Menschen an den Hochschulen, auf Verträgen sitzen, die unter einem Jahr ausgestaltet sind, dann muss ich sagen, da passt etwas nicht zusammen. Wenn jemand attraktiv und leistungsfähig ist, warum muss ich den dann für ein Jahr beschäftigen? Diese Frage erklärt sich mir nicht, und deshalb halte ich auch die Bewertung an der Stelle nicht für zutreffend. Es ist damals ausdrücklich in der Niederschriftserklärung der Tarifpartner im Länderbereich, das taucht auch in der Stellungnahme von Herrn Dr. Keller auf, gesagt worden, die Tarifvertragsparteien erwarten eine verantwortungsbewusste Handhabung der Befristungen im Wissenschaftsbereich. Wir haben das Problem, dass die Beschäftigten bei der HIS-Umfrage ausdrücklich gesagt haben, an erster Stelle, und zwar mit großem Ab-

stand zu weiteren Prioritäten: Wenn sie etwas ändern würden, dann würden sie ansetzen bei dem Thema „befristete und unbefristete Stelle“. Jetzt ist die Frage, was leistet dieses Wissenschaftszeitvertragsgesetz zu dieser Ausgestaltung? Wenn vier Leute sich ein Lohnbudget teilen, dann ist es prekäre Beschäftigung. Das muss man dann auch schon mal so nennen können. Dann leistet es dem Vor-schub. Oder muss man es innerhalb des Gesetzes etwas anders gestalten, oder ist das Gesetz in seinem Gesamtkonstrukt nicht geeignet angesichts der Haushaltssi-tuation der Länder und der begrenzten Mittel, die die Hochschulen haben?

Jetzt findet sich in der Stellungnahme von Frau Dr. Burkhardt und von Dr. Keller der Vorschlag, der allerdings auch bei Dr. Scheifele mit auftaucht, Aufhebung der Tarifsperre. Das deckt sich auch mit unseren politischen Forderungen. Frau Burkhardt geht sogar in ihrer Stellungnahme noch weiter, in dem sie zwar diese Tarifsperre kritisiert, aber sie sagt auch, dass man mittelfristig davon ausgehen müsste, dass man diese Regelung gänzlich aufheben und wieder überführen sollte in tarifvertragliche Regelungen. Da hätte ich gerne eine Position von Ihnen bei-den.

Das Zweite, was ich nochmal nachfragen wollte: Die Einschätzung von Frau Prof. Nelles und von Prof. Preis und auch von dem Vertreter der HIS zur Frage der Rechtssicherheit dieses Gesetzes.

Meine letzte Frage richtet sich an Frau Burkhardt. Sie haben auch nochmal auf das Dilemma der Post-Docs hingewiesen und auf das Thema „Stellenpool“. Sie machen einen kreativen Vorschlag, wie man damit umgehen könnte, dass man die Leute im System hält. Wenn Sie das vielleicht nochmal genauer ausführen könn-ten?

Vorsitzende:

Herr Gehring bitte.

Abg. Kai **Gehring** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Vielen Dank. Auch wir begrüßen, dass wir heute auf der Basis einer Evaluation, die die Bundestagsfraktion auch

eingefordert hat, über das Wissenschaftszeitvertragsgesetz in diesem Fachgespräch beraten können. Es findet statt vor dem Hintergrund der Situationsanalyse und der breiten politischen Debatte, wie die beruflichen Perspektiven für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler verbessert werden können vor dem Hintergrund, dass wir mit Unsicherheit beim wissenschaftlichen Personal und bei Nachwuchswissenschaftlern hinsichtlich ihrer Karrierewege zu tun haben, während wir gleichzeitig einen stark gestiegenen Wettbewerb um Talente sehen, die Anforderungen bei Forschung und Lehre gestiegen sind und die Drittmittelförderung auch gegenüber der Grundfinanzierung mehr an Gewicht gewonnen hat.

Ich möchte, weil Herr Schipanski mich ein bisschen dazu provoziert hat eingangs, nochmal eine Grundsatzfrage stellen an Frau Dr. Burkhardt und Herrn Dr. Keller, ob das Gesetz eigentlich sein Kernziel erreicht hat, wenn die Bundesregierung drei Erwartungen in der Gesetzesbegründung festgeschrieben hat, nämlich die Erwartung, dass dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse auch weiterhin Regelarbeitsverhältnisse bleiben, dass das Gesetz zu einer ausgewogenen Balance zwischen befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen beiträgt und dass die Hochschulen die neugewonnenen Spielräume verantwortlich im Sinne einer nachhaltigen Personalpolitik nutzen. Da würde mich nochmal die Grundsatz einschätzung interessieren, ob diese drei Erwartungen sich denn jetzt erfüllt haben oder zum Teil das Gegenteil eingetreten ist.

Und als Frage 2c an Herrn Keller möchte ich stellen, wie Sie eigentlich die Evaluation bewerten, nämlich einmal, was die Zusammensetzung des Beraterkreises angeht. Was die Frage angeht, die auch Prof. Nelles ansprach, dass das Phänomen der Stellenteilung in der Evaluation gar nicht berücksichtigt ist und, wie Sie das einschätzen, wie stark ist denn die Tendenz ausgeprägt, dass bisherige Dauerstellen durch die verbesserten Befristungsmöglichkeiten in befristete Positionen umgewandelt worden sind? Besten Dank.

Vorsitzende:

Wir kommen jetzt in die Antwortrunde, und es beginnt Frau Dr. Burkhardt bitte.

Dr. Anke **Burkhardt** (Institut für Hochschulforschung, Universität Halle-Wittenberg): Man hat gemerkt, dass mir die Post-Doc-Phase ganz besonders am Herzen liegt. Das hängt auch damit zusammen, dass wir gegenwärtig am zweiten Bundesnachwuchsbericht sitzen, der erklärtermaßen diesen thematischen Schwerpunkt haben wird, sodass ich mich auch in letzter Zeit sehr viel mit Zahlen und Studien beschäftigt und mit Betroffenen geredet habe. Ich sehe hier wirklich großen Handlungsbedarf. Wir müssen uns noch einmal vor Augen führen, als das HRG novelliert und die Juniorprofessur eingeführt wurde, die Expertenkommission 6.000 Juniorprofessuren als Größenordnung empfohlen hat. Gleichzeitig wurden die C1-Stellen, die Dimension wurde hier schon genannt, schrittweise abgeschafft, und es gab nur noch die Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter. Dann hat der Bund die Juniorprofessur gefördert. Trotzdem hat sie sich nur sehr zögerlich durchgesetzt, und viele der ersten Generation der Juniorprofessorinnen und -professoren haben versucht, noch nebenbei zu habilitieren, weil die Habilitation im Wissenschaftsbereich nach wie vor der Königsweg ist, und das wird auch in näherer Zeit noch so bleiben. Ich spreche mich jetzt dafür aus, die Juniorprofessur auszubauen in eine Richtung, die der ursprünglichen Größenordnung nahe kommt.

Meine Empfehlungen gehen vor allen Dingen dahin, was kann der Bund tun? Wir haben viele Kompetenzen inzwischen im Länderbereich, und die Länder verlagern sie wiederum an die Hochschulen. Der Bund könnte durchaus nochmal eine Förderung der Juniorprofessur in Angriff nehmen, weil sich inzwischen zeigt, dass nach einer Phase der Stagnation nach dem Auslaufen der Förderung die Juniorprofessur augenblicklich durchaus Aufwind bekommt. Wir haben alleine vom Jahr 2009 zum Jahr 2010 eine Steigerung um 20 Prozent, also um etwa knapp 300 Juniorprofessuren. Damit hat auch die Exzellenzinitiative etwas zu tun und dass die Juniorprofessur, auch wenn es wenige sind, die wenigen sich sehr, sehr gut im Wissenschaftsbetrieb behaupten, weil sie gute Bedingungen haben. Sie haben eine

sechsjährige Förderdauer. Sie werden zwischendurch evaluiert. Sie haben Zeit für die Wissenschaft und erfüllen schon die Aufgaben eines Professors, sind im Alltagsbetrieb der Hochschule verankert. Ich halte das für ein gutes Modell, und hier könnte der Bund wirklich fördernd nochmal eingreifen und die Sache etwas forcieren.

Ich spreche mich nicht gegen andere Stellen für Post-Docs aus, halte die sogar für notwendig. Ich spreche mich gegen kurzfristige Maßnahmen aus, so habe ich das auch geschrieben. Klein, klein zu sagen, wir machen jetzt hier mal ein Stipendienprogramm, oder wir fordern hier Auslandsreisen oder Zusatzkompetenzen, halte ich nicht für hilfreich, sondern wir müssen Stellen verankern in dem System, die auf diese Qualifikationsphase zugeschnitten sind, und das sind nun mal nicht halbjährliche oder Einjahresverträge, die dann noch in Projekten mit Projektarbeit und neuer Einwerbung von Drittmitteln verbunden sind. Da kann man einfach kein zweites Buch schreiben oder eine gründliche wissenschaftliche Arbeit tun. Die Erfahrungen sind augenblicklich, dass auch das, was Post-Doc-Stelle heißt, unter drei Jahren in der Regel ist. Hier müssen die Hochschulen vielleicht wirklich so etwas entwickeln wie Personalkonzepte. Das ist auch einer meiner Vorschläge. Bei dem Professorenprogramm, was auch vom Bund finanziert wird, gibt es Gleichstellungskonzepte, die die Hochschulen vorlegen müssen. Mein Vorschlag ist, wo der Bund Geld rein gibt über die DFG oder direkt, sollen Personalentwicklungskonzepte abverlangt werden, wo sie nachweisen, was sie für ihren wissenschaftlichen Nachwuchs, speziell für den Hochschullehrernachwuchs, tun. Das wäre z. B. eine Möglichkeit.

Zu den Tenure-Track-Optionen: Leider hat sich mir da die Übersicht nicht eingestellt. Ich habe wirklich die Landeshochschulgesetze durchgesehen. Es gibt keine Verankerung von Tenure-Track. Es gibt diese gewissen Vereinfachungen, dass man abweichen kann vom Hausberufungsverbot. Es heißt nirgendwo Hausberufungsverbot. Es ist nur nicht gewünscht. Wenn z. B. ein Ruf einer anderen Hochschule vorliegt, kann davon abgewichen werden, wenn in manchen Gesetzen steht, wenn außergewöhnliche Leistungen vorliegen. Es gibt schon eine gewisse

Abschwächung. Aber der Regelfall ist immer noch, dass es eigentlich nicht so sein sollte. Die Hochschulen betreiben das zum Teil anders.

Eine Kollegin aus Potsdam hat mir das erklärt, die Hochschulen haben da schon Handlungsspielraum und schaffen es auch, die Leute, die sie haben wollen, zu behalten. Ich habe mit der Gesellschaft für Juniorprofessur gesprochen, die der Meinung ist, das ist nicht ihr Hauptproblem, weil die Juniorprofessorinnen und –professoren so gut sind, dass sie eine Zukunft an der Hochschule haben und die Hochschulen die auch halten wollen. Das ist es nicht, es ist eher noch die Richtung der Arbeitsüberlastung, wenn man doch noch habilitieren will. In manchen Fächern ist die Habilitation doch noch erwünscht. Darum schlage ich einfach vor, erkennt doch die erfolgreiche Juniorprofessur ganz formal als Habilitation an, verleiht denen den Status des Privatdozenten, damit sie vollständig gleichgestellt sind. Das würde vielleicht vieles vereinfachen und auch von der Doppelbelastung entlasten, neben den ganzen Projekten, mit denen man zu tun hat und der Nachwuchsförderung, um sich der Juniorprofessur ganz widmen zu können.

Das Post-Doc-Dilemma und der Stellenpool. Das war eine Idee, die mir im Zusammenhang mit dem Hausberufungsverbot gekommen ist. Hochschulen sind keine Tanker, aber sind in gewisser Weise doch träge, oder man kann es gut wenden und sagen traditionsbewusst. Ich glaube nicht, dass wir so schnell von diesem Hausberufungsverbot wegkommen werden. Es ist immer noch die Angst, dass jemand vom Beginn seines Studiums bis zur Berufung an einer Hochschule bleibt, gar keine anderen Erfahrungen sammelt, obwohl ich denke, dass es der Wirklichkeit auch nicht mehr gerecht wird, weil heute schon die Studenten die Hochschulen wechseln und ins Ausland gehen. Die Leute sind flexibel und mobil. Aber wenn es nun mal so ist, dass man an dem Hausberufungsverbot, festhalten soll, dann könnte man doch wirklich so etwas wie Wanderjahre des Hochschullehrernachwuchses vor Augen haben. Warum sollen Hochschulen nicht Kooperationsverbände schließen und einen gewissen Stellenpool für den Nachwuchs aus anderen Hochschulen vorrätig halten, der nur für solche Leute gedacht ist, die Erfahrungen an anderen Hochschulen sammeln sollen. Ich komme aus den neuen Bundesländern, und ich weiß, dass es diese Praxis gab für Kollegen aus den neuen Bundesländern, die nach der Wende an Hochschulen delegiert wurden in den

alten Bundesländern, um dort Erfahrungen zu sammeln und ihre Berufungsfähigkeit zu erwerben, die sonst die Chance nicht gehabt hätten. Ich denke, daran könnte man auch anknüpfen. Das wäre eine Sache, die die Hochschulen auch miteinander vereinbaren könnten.

Ob das Wissenschaftszeitvertragsgesetz das Ziel erfüllt hat? Da würde ich es auch so halten. Man soll jetzt nicht die Kritik an die falsche Adresse richten. Das Gesetz bietet viele Möglichkeiten, und sie werden so ausgenutzt, wie die Hochschulen die Möglichkeiten haben. Es ist wirklich so, dass die Grundausrüstung immer mehr zurückgefahren, die Drittmittelfinanzierung hochgefahren wird und es Befürchtungen gibt, dass man Personal dauerhaft bindet, was man dann nicht mehr bezahlen kann. Da muss man einen neuen Finanzmodus an den Hochschulen schaffen, wie man mit Mitteln umgehen kann, die man anspart, wie man Rücklagen bilden kann. Das habe ich in meinem Papier auch ausgeführt.

Dauerbeschäftigung ist die Ausnahme an der Hochschule, wenn man nicht Professor ist. Ich finde das keine gute Lösung. Daueraufgaben sollten in Dauerbeschäftigungsverhältnissen wahrgenommen werden. Befristung ist gerechtfertigt für die erste Qualifikationsphase. Bei der Post-Doc-Phase bin ich da schon etwas kritischer, weil die Leute dann schon hochqualifiziert sind. Ein Promovierter, der in die Wirtschaft geht, ist die Spitzenkraft und bei uns bleibt der Nachwuchs, bis er Mitte vierzig ist und berufen wird, oder er wird es nicht. Von vier Habilitierten wird es wahrscheinlich nur einer auf eine Professur schaffen. Was ist mit den anderen Leuten? Sollen die nicht auch eine dauerhafte Perspektive in der Wissenschaft kriegen?

Das Gesetz hat das Ziel nicht erfüllt, wenn man daran denkt, was der Vorgänger eigentlich wollte, die Sechs-plus-Sechs-Regelung. Sie wollte der dauerhaften Befristung einen Riegel verschieben und sagen, nach 12 Jahren muss mal Schluss sein, und dann beschäftigt die Leute dauerhaft. Aber die Hochschulen haben gesagt, dann beschäftigen wir sie eben gar nicht. Das sollte man jetzt auch im Auge behalten bei zukünftigen Reformen. Die gute Absicht mag dahinterstecken. Man

muss aber wirklich die Folgen in allen Richtungen abklopfen, und zwar mit den betroffenen Hochschulen und mit den Nachwuchswissenschaftlern und dazu Forschung initiieren, danke.

Vorsitzende:

Vielen Dank. Herr Dr. Jongmanns bitte.

Dr. Georg **Jongmanns** (Hochschul-Informationssystem GmbH, Hannover): Herr Schulz, vielen Dank, dass Sie mir die Gelegenheit geben, auf die Äußerung von Herrn Mayer zu antworten. Ich bin natürlich nicht der Meinung, dass an dieser Stelle ein Defizit der Vertragsfallerhebung, also der Untersuchung, vorliegt, allenfalls eine Überinterpretation von Zahlen und Reaktionen darauf. Da muss man schauen, was die Zahlen auszusagen vermögen, und welche Interpretation möglicherweise durch das, was abgeliefert wurde, nicht gedeckt ist.

Außerdem möchte ich dazu äußern, dass explizit die Befristungspraxis nicht Gegenstand der Evaluation war, sondern nur insoweit, wie es nötig war, um die Nutzung der Befristungsvorschriften zu verstehen. Auf weiterführende Aussagen wird bewusst verzichtet, das nicht zuletzt in intensiver Abstimmung, man muss sagen, auch auf Drängen der Einrichtungen, auch der Forschungseinrichtungen selbst, die im Beraterkreis vertreten waren. Von daher muss man schauen, wenn man eine Kritik daran äußert, dass Aussagen zur Befristungspraxis fehlen, auf welche Ursachen das zurückzuführen ist. Wenn man die Finger davon lässt, Äußerungen zur Befristungspraxis zu machen, dann heißt es natürlich sowohl im positiven, als auch im negativen Sinne, sich nicht dazu zu äußern. Die Vertragsfallerhebung ist insoweit belastbar, als dass die Zahlen richtig sind, die Werte richtig ausgerechnet sind usw. Über die Ursachen der kurzen Vertragslaufzeiten, was davon vielleicht sachnotwendig ist, was davon sinnvoll ist unter Personalentwicklungsgesichtspunkten und was davon vielleicht auch unsinnig ist, dazu bedarf es dann weiterer Analysen, wenn man in dem Thema weiterkommen möchte.

Ich möchte meine kurze Antwort auch dazu nutzen, noch weitere Fehlinterpretationen, die im Raume sind, auszuräumen, nochmal kurz auf Frau Dr. Sitte zu antworten oder einen Hinweis zu geben. Die Interpretation, dass 50 Prozent der Beschäftigten einen kurzen Vertrag haben, also zu jedem beliebigen Zeitpunkt 50 Prozent der Beschäftigten, diese Interpretation ist sicherlich falsch. In einem bestimmten Zeitraum wurden Verträge erhoben, und wenn man die alle zusammennimmt, dann ist die Hälfte dieser Arbeitsverträge eben kurzfristig, und die Leute, die kurzfristige Arbeitsverträge haben, tauchen in dem Zeitraum möglicherweise zweimal auf, wenn sie Pech haben, sogar drei- oder viermal. Viele tauchen auch gar nicht auf, nämlich die, die vor dem Erhebungszeitraum einen längerfristigen Vertrag bekommen haben. Das heißt, so kann man es dann auch nicht formulieren. Es gibt natürlich auch andere Hinweise zu den Zahlen, von denen ich meinen würde, das sind Fehlinterpretationen oder Missdeutungen. Ich glaube nicht, dass die Vertragsfallerhebung an diesem Punkt defizitär ist, sondern nur die Interpretationen, die daran ankoppeln.

Vorsitzende:

Vielen Dank. Herr Dr. Keller bitte.

Dr. Andreas **Keller** (GEW-Hauptvorstand, Frankfurt am Main): Zunächst vielen Dank für die Fragen. Ich gehe sie der Reihe nach durch. Zunächst Herr Prof. Neumann. Sie fragten nach den C1-Stellen. Ich habe in meiner Stellungnahme auf Seite 4 auch nochmal die Statistik abgedruckt, die darstellt, dass diese C1-Stellen aussterben, aber im Gegenzug eben nicht Juniorprofessuren angemessen aufgebaut wurden. Das hat Frau Burkhardt auch schon gesagt. Es sind nur ungefähr 1.000. Nun möchte ich ganz klar sagen, dass wir von Seiten der GEW nur dem Konstrukt des alten wissenschaftlichen Assistenten, der auf den C1-Stellen saß, nicht unbedingt nachtrauern. Das ist vielleicht erst mal wichtig. Das war, wie der Name schon sagt, ein Assistent, jemand der unselbständig forschte und lehrte, einem Professor zugeordnet war, und das in einer Qualifikationsstufe, wo der nicht nur ein erfolgreiches Studium abgeschlossen hatte, sondern auch promoviert war und, wie Frau Dr. Burkhardt gerade sagte, in der Industrie als Spitzenkraft gelte. Inso-

fern war diese Reform, wegzukommen vom Assistenten, richtig. Aber man hat nun eines nicht gemacht, nämlich neue Strukturen aufgebaut. Das zeigen diese 1.000 Juniorprofessuren, und das zeigen auch die Zahlen zum Befristungsunwesen, zu den kurzen Vertragslaufzeiten. Man hat auch nicht neben der Juniorprofessur im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter solche Post-Doc-Stellen in dem Umfang geschaffen, wie wir sie bräuchten. Das wäre dann der richtige Weg gewesen. Man hat ein System, was Schwächen hatte, zer schlagen, aber das neue System nicht aufgebaut. Ein neues System müsste ganz zentral auf zwei Punkte abzielen: Zum einen die Selbständigkeit in dieser Post-Doc-Phase gewähren, wie wir das mit der Juniorprofessur haben, wie wir das weltweit in fast allen Hochschulsystemen haben, dass nach der Promotion selbständig geforscht und gelehrt wird. Und zweitens müsste dann, wie auch die vom Bundesbildungsministerium im BuWin-Bericht angeforderte Planbarkeit hier in dieser Post-Doc-Phase greifen, wenn eine Hochschule oder Forschungseinrichtung promovierte Leute haben möchte, muss damit eine klare Ankündigung verbunden sein: Du hast bei uns die Perspektive, bleiben zu können, wenn Du Dich bewährst, wirst Du Professor oder kommst auf eine andere Stelle, auf der Daueraufgaben in Forschung und Lehre erfüllt werden. Darauf kommt es an, und dann wird ein Schuh daraus, aber nicht in dem man das Eine nur abschafft.

Dann die Frage von Frau Dr. Sitte nach der Rechtssicherheit und nach der Tarifsperrre. Ich widerspreche ausdrücklich der Einschätzung einiger anderer Sachverständiger, die die Rechtssicherheit des WissZvG gelobt haben. Ich habe auch in der schriftlichen Stellungnahme einige Beispiele genannt, wo das Gesetz aus meiner Sicht mehr Rechtsunsicherheit gebracht hat und nicht mehr Rechtssicherheit. Ein eklatantes Beispiel ist das letzte Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom Juni 2011. Das ist mit Rechtsschutz der GEW von einer Kollegin in Baden-Württemberg erstritten worden, und das hat deutlich gemacht, dass das BAG mit einem Federstrich die Konzeption, die Herr Preis sich vor zehn Jahren ausgedacht hatte, in Frage gestellt hat, nämlich, dass sich der Geltungsbereich dieses Gesetzes auf das gesamte wissenschaftliche Personal erstreckt, umstandslos, ob die wirklich im engeren Sinne Forschung und Lehre machen oder sich qualifizieren kön-

nen oder nicht. Das BAG hat gesagt, diejenigen, die nicht im engeren Sinne wissenschaftlich tätig sind, die können nicht nach dem Gesetz befristet werden. Daher ist das ein gutes Beispiel oder zeigt, dass die Hochschulen und Forschungseinrichtungen nun damit rechnen müssen, dass möglicherweise weitere Kolleginnen und Kollegen darauf pochen, dass sie gar nicht in den Geltungsbereich des Gesetzes fallen und unwirksam befristet wurden. Das ist aus meiner Sicht ein sehr schönes Beispiel, was zeigt, dass das Gesetz auch für die Arbeitgeber nicht die erhoffte Rechtssicherheit gebracht hat, für die Beschäftigten auch nicht. Weitere Beispiele wurden schon genannt wie die Familienkomponente. Herr Jongmanns hat es auch angesprochen, die Frage, wie werden eigentlich studentische Hilfskraftzeiten gewertet im Masterstudium? Es kann passieren, dass ein wissenschaftlicher Mitarbeiter von der Hochschule A zur Hochschule B geht, und dann wird ihm dort gesagt, Deine Zeit als Masterstudent, wo Du Hilfskraft warst, Du hattest ja schon einen Hochschulabschluss, den müssen wir Dir jetzt leider abziehen, weil wir das als Hochschule B anders praktizieren als Hochschule A. Also ist Rechtsunsicherheit Folge dieses Gesetzes?

Zur Tarifsperre, Frau Abg. Dr. Sitte, hatte ich mich schon klar geäußert. Hier geht es aus meiner Sicht darum, dass in einem Satz nochmal zusammenzufassen, dass man den Tarifpartnern überhaupt erst mal die Chance geben sollte, eine möglicherweise sachgerechtere Lösung im Konsens zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten auszuhandeln. Da werden wir uns nicht eins zu eins durchsetzen als Gewerkschaften, so stark sind wir leider gar nicht. Es wird ein Kompromiss sein, und das wäre eine Chance, vielleicht auch eine Chance für den Bundestag, dieses Problem an diejenigen, die näher an den Problemen dran sind, abzugeben.

Letzter Punkt, die Frage von Herrn Abg. Gehring zum Gesetz, zur Evaluation, zur Frage, ob das Gesetz die Ziele erreicht bzw. ob die Evaluation richtig aufgesetzt wurde, um genau überhaupt diese Fragen beantworten zu können.

Die drei Kriterien, die Sie nannten, Herr Abg. Gehring, das kann man ganz kurz machen. Die wurden alle drei nicht erfüllt in diesem Gesetz. Das ist leider so, das

muss ich so in dieser Deutlichkeit sagen. Dauerhafte Beschäftigung als Regelarbeitsverhältnis? Wenn von neun Arbeitsverträgen bei wissenschaftlichen Angestellten acht ein Zeitvertrag sind, dann ist der Zeitvertrag das Regelarbeitsverhältnis und nicht der eine Dauervertrag. Hier haben sich die Verhältnisse auf den Kopf gestellt. Und zwar hat sich diese Entwicklung beschleunigt seit in Inkrafttreten des Gesetzes. Das ist so, ohne, dass ich damit sage, dass es einen Zusammenhang gibt. Aber das Gesetz hat jedenfalls nicht zu Regelarbeitsverhältnissen, wie wir es beispielsweise in der Industrie kennen, geführt. Eine ausgewogene Balance zwischen Dauerverträgen und Zeitverträgen haben wir bei einem Verhältnis von eins zu acht auch nicht. Wir waren, da hat Frau Dr. Sitte zurecht darauf hingewiesen, nie der Meinung, dass es nur Dauerverträge geben darf. Aber im Moment gehen wir in die Richtung nur noch Zeitverträge. Wir brauchen einen vernünftigen Mix, der aufgabengerecht ist, der den Hochschulen die Möglichkeit gibt und den Forschungseinrichtungen, die Aufgaben zu erledigen.

Das dritte Kriterium, werden Spielräume verantwortlich genutzt von den Hochschulen, etwa durch eine nachhaltige Personalpolitik, da hat Abg. Gehring den Finger in die Wunde gelegt, dass leider die wenigsten Hochschulen und auch wenige Forschungseinrichtungen so etwas überhaupt betreiben wie eine nachhaltige Personalpolitik. Ich würde als Geldgeber, wenn ich jetzt Bund oder Länder wäre, eigentlich schon wissen wollen, wenn ich Hochschulen und Forschungseinrichtungen finanziere, was für ein Personalentwicklungskonzept habt Ihr eigentlich in der Tasche, und wie sieht Euer Konzept aus für die Nachwuchsförderung? Wie viele Dauerstellen, wie viele Zeitvertragsstellen habt Ihr, und wie kann in diesem Rahmen Tenure-Track untergebracht werden? Das sind alles Dinge, die im Moment dem Zufall überlassen werden, und die erste Frage, die eigentlich die Politik stellen müsste, wenn sie diese Hochschulen und Forschungseinrichtungen finanziert, ist, wie setzt sie diese Personalmittel ein? Im Moment ist es so, dass dieses dem Zufall überlassen wird. Damit ist noch nicht gesagt, Herr Prof. Preis, dass das Gesetz schuld daran ist. Aber das Gesetz hat diese Ziele nicht erreicht, und das Gesetz gibt den Arbeitgebern, Hochschulen und Forschungseinrichtungen Instrumente in die Hand. Der Druck, der auf Ihnen richtig lastet, Frau Prof. Nelles,

der in der Tat leider auf Ihnen lastet, nämlich Finanzierungsnöte einseitig an die Beschäftigten weiterzugeben, das ist die Verantwortung des Gesetzes, und deswegen haben wir die entsprechenden Änderungen vorgeschlagen.

Letzte Bemerkung: Ist die Evaluation richtig betrieben worden? Herr Gehring hat zurecht nach dem Beraterkreis gefragt. Wir haben das mit Befremden zur Kenntnis genommen, dass in diesem Beraterkreis ausschließlich Vertreter von Arbeitgebern waren. Die Forschungseinrichtungen und die Hochschulen waren dort vertreten und die Förderorganisationen, keine Gewerkschaften, keine Personal- und Betriebsräte, keine Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Ich habe mich bei der HIS-GmbH, bei Herrn Leitner, dem Leiter, erkundigt, war das eine Vorgabe des BMBF, und er hat mir gesagt, nein, das war unsere Idee. Da würde ich mir schon wünschen, dass das BMBF oder dass dieser Ausschuss darauf drängt, dass in Zukunft beide Seiten gehört werden, wenn eine solche Evaluation konzipiert wird. Herr Jongmanns, wir haben ihn mal eingeladen. Er war mal bei uns und hat uns berichtet, was er so macht. Aber Einflussnahme auf die Methodik, auf die Fragestellung, die konnten wir nicht nehmen, und das ist eigentlich ein Unding, weil es bisher im demokratischen, sozialen Rechtsstaat der Bundesrepublik selbstverständlich war, dass man beide Sozialpartner an solchen Fragen beteiligt hat, und das hat uns in der Tat schon befremdet, und das mag dazu beigetragen haben, dass dann vielleicht einige Fragen, die Herr Gehring angesprochen hat, dann gar nicht gestellt wurden.

Das Thema, was auch Frau Prof. Nelles zurecht bewegt, Stellenteilung, war gar nicht Thema, obwohl wir hier einen Trend haben, zur Stellenteilung zu einem Missbrauch auch des Instruments der Teilzeit. Teilzeit ist ein sinnvolles Instrument. Wenn das aber dazu führt, dass die Leute auf halben oder viertel Stellen sitzen, aber Vollzeit arbeiten, das hat auch eine empirische Studie belegt, dann ist das de facto eine Gehaltskürzung, dann sollte man das auch so nennen. Das sind Punkte, die leider ausgeblendet wurden, und wir würden uns wünschen, in einer möglichen Neuauflage dann auch frühzeitig mit einbezogen zu werden, damit wir

die entsprechenden Hinweise geben können, worauf es außerdem noch ankommt, vielen Dank.

Vorsitzende:

Vielen Dank. Herr Prof. Mayer bitte.

Prof. Dr. Karl Ulrich **Mayer** (Leibnitz-Gemeinschaft, Bonn): Vielen Dank. Ich will vorweg etwas zur Methodik sagen. Herr Jongmanns, ich stimme mit Ihnen vollkommen überein, dass die Methodik in Bezug auf die Analyse der Vertragsdauer vollkommen koscher ist und auch die Schlussfolgerung, die Sie selber in dem Bericht ziehen. Wir haben aber natürlich gesehen, dass wir mit den Aussagen, die wir alle brauchen, in Bezug auf die Entwicklungs-, Vertrags- und Karriereentwicklungen junger Wissenschaftler wichtige Fragen nicht beantwortet werden können, und da sind *Lege Artis* individuelle Menschenstudien im Grunde unverzichtbar, und ich kann nur an Sie appellieren, dafür letzten Endes auch die Mittel zur Verfügung zu stellen. Das Problem ist so gravierend und betrifft so viele, dass man eigentlich die Mittel nicht sparen sollte, um das auch angemessen untersuchen zu können.

Zu Herrn Schipanski, Code of Conduct. Ich will ganz konkret werden. Die Max-Planck-Gesellschaft hat seit dem Jahr 2006 einen solchen Code of Conduct. Der hat vier Elemente, sie sind verbindlich. Die Dauer der Befristung soll stets nach sachlich vollziehbaren Kriterien festgelegt werden, es sollen kleinteilige Befristungszeiträume vermieden werden. Es muss regelmäßige, in der Regel jährliche, Gespräche geben über die Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb und außerhalb der Institute. Es muss ein ausgewogenes Verhältnis von befristeten zu unbefristeten Positionen und eine angemessene Zahl unbefristeter Positionen als Karriereperspektive für den wissenschaftlichen Nachwuchs und die Entscheidung für unbefristete Anstellung geben. Der Tenure-Track muss nach klaren nachvollziehbaren, objektiven Kriterien und in der Regel mit Zuhilfenahme externer Gutachter erfolgen. Das ist ein klares Vorbild. Es gibt etwas ganz Ähnliches in der Helmholtz-Gemeinschaft, die aus meiner Sicht eine außerordentlich erfolgreiche und

exemplarische Personalentwicklungspolitik verfolgt, unter anderem ein großes Nachwuchsgruppenprogramm mit Tenure-Option. Wir sind als Leibniz-Gemeinschaft hier mittendrin, und unter anderem geht es bei uns auch um kontrovers diskutierte Tenure-Track-Optionen, die sich bei uns ein bisschen schwieriger darstellen, weil die Frage ist, ob die dann jeweils zu einer gemeinsamen Berufung führen.

Ich will aber auf ein paar Docs hinweisen in dem Zusammenhang. Die Institute bei uns mit den erfolgreichsten Personalentwicklungsmaßnahmen in der Post-Doc-Phase sind diejenigen, die zum Teil unter kurzen taktischen Vertragsdauern leiden, weil sie ihre jungen Wissenschaftler ganz rasch an die Hochschulen verlieren. Das heißt, sie haben das umgekehrte Problem. Sie überlegen sich eigentlich, was können sie tun, um sie in den Instituten zu halten.

Der Anteil befristeter Stellen und der Drittmittelanteil sind in der Leibniz-Gemeinschaft Teil des Evaluierungsverfahrens. In der Vergangenheit, muss man fairerweise sagen, sind oft Vorgaben gemacht wurden, den Anteil befristeter Stellen zu erhöhen. Das ist die Vorgeschichte, mit der wir alle umgegangen sind. Es gibt jetzt auch zum Teil Vorgaben, sie auch zu reduzieren. Das sind wirklich harte Auflagen. Lassen Sie mich eines hinzufügen: Die Stellenteilung war jedenfalls aus der Sicht der ausländischen Forschungsorganisationen für mich eine völlig neue Aussage hier. Im Gegenteil, ich finde es eine außerordentlich positive Entwicklung, dass nach den Vorgaben der DFG die Anteile der Verträge für Doktoranden sich deutlich von 50 Prozent in Richtung 65 und ähnliche Prozente erweitert hat. Es gibt hier genau, jedenfalls in dem Bereich, den ich übersehe, eine umgekehrte Entwicklung.

Vorsitzende: Herzlichen Dank. Jetzt ist im Moment auf der Liste der angesprochene Herr Prof. Preis. Lassen Sie mich jetzt eine Bemerkung machen, Frage stellen. Es haben sich folgende Kollegen für die zweite Runde gemeldet: Herr Dr. Feist, Herr Dr. Kaufmann, Herr Dr. Rossmann, Herr Schulz, Herr Dr. Röhlinger und Herr Gehring. Dieses wäre ganz interessant und würde voraussetzen, dass wir die Ver-

anstaltung um eine Viertelstunde verlängern. Das müssten aber vor allen Dingen die Damen und Herren Sachverständigen entscheiden, weil wir ohnehin bis 13 Uhr hier sind. Aber Sie haben möglicherweise Anschlusstermine. Wer könnte nicht eine Viertelstunde länger? Es sollte jetzt kein subtiler Druck sein. Wir sind Ihnen alle ausgesprochen dankbar und werten Sie das als unser großes Interesse. Dann hätten wir das jetzt für die weitere Verfahrenslage geklärt, wir verlängern unser Fachgespräch ein wenig. Dann bitte ich jetzt Herrn Prof. Preis ums Wort.

Prof. Dr. Ulrich **Preis** (Universität zu Köln): Meine Damen und Herren, Herr Schulz, recht herzlichen Dank für die schöne zugespitzte Frage, und Sie werden jetzt an dieser Stellungnahme sehen, dass die Rechtswissenschaft in Köln an Ausgewogenheit gar nicht zu überbieten ist, denn zum Thema Drittmittel möchte ich Folgendes sagen.

In der ursprünglichen Konzeption war dieser Drittmittelbefristungstatbestand nicht enthalten. Es hat dann später im Jahre 2007 diese Einfügung gegeben. Warum gab es diese Einfügung? Weil ein unerhörter Druck auf die Politik ausgeübt wurde, dem sich die damaligen Verantwortlichen nicht entziehen konnten, in dem ihnen gesagt wurde, wir schmeißen die Leute raus nach dieser Qualifizierungsphase, wenn Ihr uns nicht einen handhabbaren Befristungstatbestand gebt. Der Hintergrund des Ganzen ist wiederum eine „Sondercurrywurst“ für den Öffentlichen Dienst, der meinte nicht in der Lage zu sein, mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, die allerdings auch sehr großzügig ist, klarzukommen. Ich hatte damals das zweifelhafte Vergnügen, diesen Tatbestand wenigstens mitzuhelfen so auszugestalten, dass dieser Befristungsfreiraum nicht krass europarechtswidrig ist. Das muss ich nochmal zum Hintergrund sagen. Die Laufzeiten müssen natürlich nicht so kurz sein, insbesondere, wenn man bei Drittmittelprojekten eine klare Perspektive hat. Aber das ist natürlich eine Frage, wie kriegt man das überhaupt feingesteuert, also auch gesetzlich feingesteuert.

Damit komme ich direkt zu der anschließenden Frage, und ich will auch offen sagen, was die Überlegungen waren. Das Wissenschaftszeitvertragsrecht lässt in-

nerhalb dieser Phasen, dieser zwei mal sechs Jahre jede Form der Verlängerung zu. Es gibt auch ein anderes Modell, wo Sie quasi mittelbar mit erzeugen, dass es nicht so kurze Verträge gibt, in dem Sie die Anzahl der Verlängerungen regeln. Dafür gab es ein Vorbild. Damals hat der Gesetzgeber davon abgesehen. Wir haben aber dann gerade den Tarifvertragsparteien genau für diesen Punkt eine Tariföffnungsklausel gegeben, dass sie von der Anzahl der zulässigen Verlängerungen abweichen können und haben gesagt, es gibt unterschiedliche Kulturen. Sollen doch die Tarifvertragsparteien diesen Punkt regeln. Deswegen kann ich natürlich nur zurückgeben, warum haben denn Gewerkschaften und Arbeitgeber von diesem Handlungsspielraum keinen Gebrauch gemacht? Sie haben nicht mal diesen Handlungsspielraum genutzt und nutzen können. Über die Gründe möchte ich jetzt nicht spekulieren.

Das Dritte und Letzte, was ich noch sagen will, Herr Keller, Sie haben unter Hinweis auf die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts eine ziemliche Nebelkerze geworfen, insofern, als Sie dann noch gesagt haben, dass mein Konzept nicht aufgegangen sei. Es ist ganz erstaunlich, dass diese Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts mich sechs mal, und das zustimmend, zitiert. Deswegen mal die Fragestellung, was steckte denn dahinter? Der Kern dieses Urteils ist, dass die Länder, in diesem Falle Baden-Württemberg, gemeint haben, über ihre Landesgesetzgebungskompetenz die Befristung auch noch auf Lektoren auszuweiten. Dann hat das Bundesarbeitsgericht völlig zurecht gesagt, wir haben den Begriff des wissenschaftlichen Personals. Dieser Begriff ist bundesrechtlich definiert und kann nicht einfach durch die Länder erweitert werden. Und dazu kam dann noch, dass diese Mitarbeiter, diese Lektoren, die überhaupt keine Wissenschaft machen, sondern reine „Lehrsklaven“ sind, eben nicht unter dieses Wissenschaftszeitvertragsgesetz fallen. Das ist der Inhalt der Entscheidung, nur damit vielleicht diese Unklarheit beseitigt werden kann.

Vielleicht noch eine Bemerkung, die ist noch wichtig im Kontext der Drittmittel. Wir haben vor Jahren hier schon mal in diesem Raum gesessen, und mir selber war eigentlich klar, dass die Beschäftigungssituation im Fraunhofer-Institut und

vielleicht auch anderen außeruniversitären Forschungseinrichtungen eine andere ist. Aber auch da ist der politische Druck so groß gewesen, diese Befristungen in dem Maße zuzulassen. Ich würde sagen, so wie Herr Scheifele das Fraunhofer-Institut beschreibt, ist das ein wissenschaftlicher Wirtschaftsbetrieb, und es gibt eigentlich so, wie das dort abläuft, fast keine Rechtfertigung, das anders als andere Arbeitsverhältnisse zu behandeln. Die Universitäten, die Hochschulen sind in einer ganz anderen Situation auch der Qualifizierungsphase. Und das, was Sie sagen, ist natürlich erheblich nachvollziehbar, wenn Sie praktisch in Projekten beschäftigt sind, Ihre eigene Stelle finanzieren müssen über diese Drittmittel und dadurch entsprechender Beschäftigungsdruck herrscht, dann kann natürlich die Zeit knapp werden für die Leute, sich dann noch zu promovieren. Ich nehme das mit Erstaunen zur Kenntnis. Da muss ich sagen, da sind die Universitäten aber sehr konzilient und großzügig und ermöglichen diesen Forschungsfreiraum. Für mich ist das durchaus ein Punkt, über den man diskutieren sollte.

Vorsitzende:

In der nächsten Runde fragen Dr. Feist, Dr. Kaufmann, Dr. Rossmann, Herr Rös-
pel, Frau Dr. Sitte und Herr Gehring. Ich habe die Bitte, sich auf kurze knappe
Fragen mit präzisen Adressaten zu konzentrieren.

Abg. Dr. Thomas **Feist** (CDU/CSU): Vielen Dank, Frau Vorsitzende. Ich werde ver-
suchen, im Höchstmaß Ihren Anforderungen gerecht zu werden.

Wir haben über die Überschrift diskutiert „Unsicherheit oder Sicherheit wissen-
schaftlicher oder personeller Erneuerungsfähigkeit, Risiken und Chancen“. Das
steckt eigentlich dahinter. Meine konkrete Frage, Herr Prof. Mayer, möchte ich an
Sie richten. Ich hatte letzte Woche ein Treffen mit Stipendiaten der Alexander-
von-Humboldt-Stiftung, also Spitzenforscher, die sagten, in Deutschland müsste
man vor allen Dingen im Hochschulbereich die Arbeitsverhältnisse mehr flexibi-
lisieren. Das wäre für den Standort gut. Nun habe ich von einigen hier das Gegen-
teil gehört, von einigen auch, es müsste verantwortungsvoller von Seiten der
Hochschulen damit umgegangen werden, und Appelle allein reichten nicht.

Braucht die Wissenschaft die Nachhilfe der Politik, oder ist sie so verantwortungsbewusst, selbst damit gut umgehen zu können? Vielen Dank.

Vorsitzende:

Herr Dr. Kaufmann bitte.

Abg. Dr. Stefan **Kaufmann** (CDU/CSU): Frau Burkhardt, Herr Keller und Herr Scheifele haben hier erneut die Aufhebung der Tarifsperre gefordert.

Jetzt ist meine Frage an Sie, Herr Keller, als Protagonist. Die GEW hat sich auch sehr für diese Forderung verwandt. Woraus speist sich denn eigentlich Ihre Hoffnung, dass der Wegfall der Tarifsperre anders, als es vor Erlass der Regelung im HRG in den achtziger Jahren war, tatsächlich denn auch zu Tarifvereinbarungen führt, und worin liegt Ihres Erachtens eigentlich der konkrete Vorteil für den wissenschaftlichen Nachwuchs?

Vorsitzende:

Danke. Herr Dr. Rossmann.

Abg. Dr. Ernst Dieter **Rossmann** (SPD): Bei der GEW gibt es drei Änderungspunkte in ihrer Ausarbeitung: Das sind Tarifsperre, Mindestlaufzeiten, Familienkomponente. Ich wollte Herrn Keller fragen, wie Sie den Vorschlag bewerten, im Gesetz als Voraussetzung für eine sachgrundlose Befristung in der Qualifikationsphase einen Qualifizierungsvertrag mit vorzusehen, und können Sie sich eine Ausgestaltung in Bezug auf Mindeststandards eines solchen Qualifizierungsvertrages vorstellen?

Dann haben wir gehört, dass auch bei den außeruniversitären Forschungseinrichtungen die Möglichkeit der Drittmittelbefristung auf nichtwissenschaftliches Personal wie Techniker stark ausgedehnt werden sollen. Herr Scheifele hat uns das bei manchen Gelegenheiten schon sagen können. Nun will ich nicht Herrn Scheifele fragen, sondern Herrn Prof. Mayer, welche Konsequenzen Sie daraus

ziehen und ob es da eine strukturelle Idee von Ihnen gibt, wie man diesen Missbrauch, so will ich das mal kurz sagen, begrenzen könnte? Man darf auch die Regierung, die doch noch ein Schlusswort hat, etwas fragen. Wir möchten gerne wissen, was die Regierung dazu denkt, eine solche Folgestudie, die hier von Herrn Mayer für das HIS nochmal stark promoviert worden ist, aufzulegen, und außerdem würden wir von Herrn Rachel gerne wissen, ob der nächste Beraterkreis anders zusammengesetzt wird.

Vorsitzende:

Herr Röspel bitte.

Abg. René **Röspel** (SPD): Frage an Frau Prof. Nelles und Herrn Scheifele nach der Mindestbefristungsdauer, die in einigen Gesetzentwürfen gefordert wird, was Sie für Vorstellungen hätten, um welchen Zeitraum es sich handeln könnte, ein Jahr zwei Jahre oder mehr, danke.

Vorsitzende:

Herr Prof. Neumann bitte.

Abg. Prof. Dr. Martin **Neumann** (Lausitz) (FDP): Eine ganz kurze Frage an Herrn Scheifele. Sie hatten auch das Thema befristete Mittel, befristete Stellen angesprochen. Sie haben dargestellt, in der Fraunhofer-Gesellschaft ist die Auftragsforschung eine Daueraufgabe, und Sie hatten auch gesagt, dass 52 Prozent der tariflich Beschäftigten und 59 Prozent der Wissenschaftler zeitlich befristet angestellt sind. Wenn man diese Aussage umkehrt, bedeutet das, dass Fraunhofer mit 48 Prozent der tariflich Beschäftigten, 41 Prozent der Wissenschaftler und 60 Prozent der nichtwissenschaftlich Beschäftigten die Kernaufgaben bewältigt. Können Sie das dann mal kurz erläutern?

Vorsitzende:

Frau Dr. Sitte.

Abg. Dr. Petra **Sitte** (DIE LINKE.): Meine Frage geht an Herrn Dr. Keller und Herrn Scheifele. Vorausgesetzt wir nehmen die Tarifsperre aus dem Gesetz. Sollten wir dann trotzdem im Gesetz Mindestlaufzeiten verankern, oder wäre die Empfehlung, wenn die Tarifsperre rauskommt, eher darauf zu orientieren, tarifvertragliche Regelungen zu treffen und, speziell bezogen auf Herrn Scheifele, habe ich Ihre Stellungnahme so richtig interpretiert, dass Sie eigentlich uns die Empfehlung geben, eine Einrichtung wie Fraunhofer gänzlich aus dem Geltungsbereich des Gesetzes herauszunehmen?

Vorsitzende:

Herr Gehring bitte.

Abg. Kai **Gehring** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Vielen Dank. Frau Dr. Burkhardt wollte ich nochmal fragen. Sie haben in Ihrer schriftlichen Stellungnahme davon gesprochen, dass diverse Kannbestimmungen im Wissenschaftszeitvertragsgesetz zukünftig eine höhere Verbindlichkeit erhalten sollen. Da würden mich nochmal die Begründungen interessieren. Darüber hinaus hatten Sie jetzt gerade auch mündlich ausgeführt, dass Sie es sinnvoll finden, die Vergabe staatlicher Fördermittel an Personalentwicklungskonzepte zu binden. Wenn Sie da vielleicht nochmal deutlich machen könnten, wie man Anreize dafür setzen kann, dass es mehr Personalentwicklungskonzepte an den Hochschulen gibt.

Herrn Scheifele und Herrn Dr. Keller würde ich noch fragen wollen, ob Sie es für sinnvoll erachten, beim Thema „Stellensplitting“ auf Einheiten von weniger als einer halben Stelle zu verzichten. Ob man so etwas auch im Wissenschaftszeitvertragsgesetz festschreiben könnte? Die CDU-Bundestagsfraktion hat das gestern vorgeschlagen, dass das in Zielvereinbarungen zwischen Ländern und Hochschulen künftig verankert werden soll. Die Frage ist aber, wieso kann man das nicht ins Gesetz schreiben, dass man dieses Stellensplitting künftig besser unterlässt.

Vorsitzende: Vielen Dank, und damit beginnt Frau Dr. Burkhardt.

Dr. Anke **Burkhardt** (Institut für Hochschulforschung, Universität Halle-Wittenberg): Zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz: Die Kannbestimmungen, das ist hier schon einmal angesprochen worden bei der familienpolitischen Komponente, die Möglichkeiten, die eingeräumt worden sind im Sinne von Unterstützung von Familien. Darauf sollte ein Anspruch bestehen. Man sollte nicht betteln müssen, und man sollte sich vielleicht auch nochmal die Fristen ansehen, was dort verlängert werden kann, was dort angerechnet werden kann. Ich habe auch aus der Praxis, aus der Universität Halle gehört, es war dort erst letzte Woche eine Diskussion, dass die Möglichkeit, über Drittmittel befristet zu sein, unabhängig von dieser Sechs-Plus-Sechs-Regelung, dass die an den Hochschulen nicht angenommen wird, sondern, dass nach wie vor das Problem besteht, wenn man 12 Jahre an der Hochschule war, dass die Weiterbeschäftigung auch über Drittmittel nicht mehr möglich ist. Es ist nicht so, dass ich für endlose Befristung über Drittmittel bin. Aber wenn die Kollegen vor der Frage stehen, nach 12 Jahren auszuscheiden oder im Drittmittelprojekt weiterbeschäftigt zu werden, dann werden natürlich alle sofort sagen, drittmittelbeschäftigt, weil die Arbeit auch sehr viele Vorteile bietet. Das ist hier auch schon gesagt worden. Es ist nicht prekär, es ist ein Jammern auf hohem Niveau teilweise und eine intrinsisch motivierte Arbeit, und die Kollegen wollen natürlich auch bleiben. Und ich finde, das sollte noch einmal gestärkt werden, dass die Haushaltsfinanzierung von Stellen innerhalb der Sechs-Plus-Sechs-Zeit sich wirklich eher auf Qualifizierung richten und auch angemessen in der Dauer von Qualifizierungsvorhaben sein sollte. Ansonsten sollte sich die Drittmittelfinanzierung anschließen an diese Sechs-Plus-Sechs-Regelung.

Zu den Personalentwicklungskonzepten und der Vergabepaxis, da habe ich schon das Beispiel der Gleichstellungskonzepte genannt. Die sind wahrscheinlich ähnlich unbeliebt an den Hochschulen gewesen wie jetzt Personalentwicklungskonzepte sein werden. Sie haben sich aber doch durchgesetzt. Da hat die Exzellenzinitiative auch einiges in Bewegung gesetzt. Die ausländischen Gutachterinnen und Gutachter waren manchmal etwas erstaunt über die geringe Präsenz von Frauen in den Gremien oder überhaupt die Maßnahmen, die angedacht waren für den Gleichstellungsfortschritt. Die Hochschulen haben sich durchaus bereit ge-

zeigt, da nachzusteuern, wenn Anreize gesetzt werden, und ich könnte mir vorstellen, dass man so etwas auch verbinden kann z. B., wenn man staatliche Mittel, Förderprojekte vergibt, ein Kriterium zu haben, eine bestimmte Anzahl von Stellen unbefristet in den Projekten anzubieten oder auch Vergütungsregelungen. Augenblicklich ist es so, dass viele Post-Doc-Stellen TV-L 13 sind, auch für Promovierte, von denen Projektleitung in internationaler Erfahrung erwartet wird, dass Mindeststandards für Projektleitung auch vorgeschrieben sind. Da ist vieles denkbar, weil ein Anreiz dadurch gesetzt wird, dass man damit punkten kann bei der wettbewerblichen Vergabe von Mitteln.

Vorsitzende:

Vielen Dank. Herr Dr. Keller bitte.

Dr. Andreas **Keller** (GEW-Hauptvorstand, Frankfurt am Main): Vielen Dank für die Fragen auch in dieser Runde. Zunächst zu Herrn Kaufmann: Er fragte danach, woher ich eigentlich den Optimismus nehme, dass, wenn die Tarifsperre fällt, es tatsächlich einen Tarifvertrag gibt. Das ist natürlich eine berechtigte Frage, denn, in der Tat hatte auch Herr Prof. Preis darauf hingewiesen, dass bereits jetzt das Gesetz die Möglichkeit vorsieht, für bestimmte Fachrichtungen und Forschungsbereiche in bestimmten Fragestellungen vom Gesetz abzuweichen. Zu entsprechenden Tarifverträgen kam es nicht, weil die Gewerkschaften bisher noch der Meinung sind, dass es sinnvoll ist, nicht für bestimmte Fachrichtungen, Forschungsrichtungen Fragen zu lösen, sondern für den Wissenschaftsbereich insgesamt. Deswegen griff uns diese Vorschrift zu kurz. Aber die Antwort auf Herrn Dr. Kaufmann ist letztlich, natürlich gibt es die Gewissheit nicht, dass am Ende, wenn die Tarifsperre fällt, wirklich ein Tarifvertrag zum Thema „Zeitverträge“ steht, und vor allem gibt es auch nicht die Gewissheit, dass in diesem Tarifvertrag dann steht, was wir uns als Gewerkschaften wünschen. Im Gegenteil will ich hier an der Stelle ganz ungeschützt sagen, ein bisschen Bange wäre es uns vielleicht auch, wenn wir morgen, wenn Sie unserem Vorschlag folgen, die Tarifsperre streichen, morgen Tarifverhandlungen aufnehmen müssten und dann möglicherweise vor die Frage gestellt würden, wie setzen wir eigentlich diese Forderung

durch? Können wir die Kolleginnen und Kollegen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen womöglich zu Arbeitskämpfen motivieren, um diese Forderung durchzusetzen? Das ist eine Sache, bei der wir auch nicht wissen, ob das gelingen würde. Deswegen wird am Ende ein Kompromiss stehen. Aber, geben Sie uns einfach uns und den Arbeitgebern die Chance, das gemeinsam auszuprobieren, ob wir vielleicht eine Lösung finden, die dann von beiden Seiten akzeptiert wird. Im Moment haben wir die Situation, dass der Gesetzgeber die Regelungen vorgegeben hat, und das ist eine Verfahrensweise, die eigentlich nicht in die Regelung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen passt, die normalerweise die Sozialpartner, die Tarifpartner regeln sollten.

Herr Rossmann fragte, ob es sinnvoll sei, die Qualifizierungsbefristung davon abhängig zu machen, dass auch eine Qualifizierungsvereinbarung vorliegt. Zunächst einmal möchte ich grundsätzlich sagen, dass wir auf detaillierte Vorschläge in diese Richtung, wie sie Herr Rossmann genannt hat, in unserer Stellungnahme verzichtet haben, weil wir der Meinung sind, das ist eine Frage, die dann wirklich die Tarifpartner aushandeln sollten, unter welchen Bedingungen kann in der Qualifizierungsphase befristet werden, und wie wird diese Fragestellung dann auch nachgewiesen? Tatsache ist aber, auch vor dem Hintergrund der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts werden wir nochmal genauer hinschauen müssen, inwieweit das Wissenschaftszeitvertragsgesetz im Blick auf den Geltungsbereich möglicherweise schon heute eigentlich verlangt, dass wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach dem Qualifizierungstatbestand befristet werden, auch tatsächlich die Chance haben, sich zu qualifizieren. Das ist eine Frage, die aus meiner Sicht jetzt im Raum steht und wo ich gespannt bin, wie entsprechende Beschwerden oder möglicherweise Klagen von betroffenen Doktoranden, die gar nicht promovieren dürfen, sondern die ganze Zeit zu Dienstleistungen herangezogen werden, eigentlich am Ende ausgehen werden. Das heißt, wir haben in der Tat das Problem, dass Doktoranden, z. B. als Lehrkräfte für besondere Aufgaben, befristet beschäftigt werden, dann 18 Semesterwochenstunden lehren müssen, und dann sollen sie nebenbei promovieren. Wie soll das eigentlich gehen? Das funktioniert natürlich nicht, und deswegen ist dieser Ansatz, dass

wir Qualifizierungsvereinbarungen haben, in denen sich die zu Fördernden, aber auch die Institution Hochschule, zu gegenseitigen Rechten und Pflichten in dieser Qualifizierungsweise verpflichtet, natürlich völlig richtig. Und für diese Qualifizierungsvereinbarung setzen wir uns auch ein. Die Frage ist, ob das Zeitvertragsgesetz der richtige Ort ist.

Frau Sitte, das ist nochmal eine ganz wichtige Frage, und da bin ich Ihnen auch dankbar, dass Sie die gestellt haben. Man könnte in der Tat auf den Gedanken kommen, wenn wir die Tarifautonomie wieder hergestellt haben, wie wir es fordern: Wenn die Tarifsperre fällt, warum sollen dann überhaupt noch in diesem Gesetz Mindestlaufzeiten und Zeitverträge geregelt werden? Die Antwort ist aus meiner Sicht sehr klar: Es ist kein Widerspruch, trotzdem Mindeststandards gesetzlich zu regeln. Denken Sie mal ganz allgemein daran, was im Arbeitsrecht passiert. Wir haben z. B. ein Bundesurlaubsgesetz, ein Bundesgesetz, da werden Mindeststandards festgelegt, die für die Beschäftigten gelten, damit sie einen Mindestanspruch auf Urlaub haben. Dann haben wir Tarifverträge, die in aller Regel darüberhinausgehende Rechte der Beschäftigten normieren. Aber wir haben auch die Frage, und das zeigt auch die Debatte im Moment um den Mindestlohn, ob ich als Gesetzgeber irgendwo eine Mauer einziehen soll, wo man nicht runterfallen darf. Beim Thema „Zeitverträge“ haben wir die Situation, dass über die Hälfte der Verträge eine Laufzeit von weniger als einem Jahr haben. Ein Jahr ist dann schon die nächste Kategorie, dass da ein Gesetzgeber aufgerufen wäre, eine solche Untergrenze einzuziehen. Deswegen ist das kein Widerspruch, sondern eine sinnvolle Ergänzung.

Letzte Frage von Herrn Gehring nach der Stellenteilung. Das ist zurecht heute von mehreren Sachverständigen kritisch angesprochen worden, dass mit der Stellenteilung Missbrauch betrieben wird. Sinnvoll ist es natürlich, auf Wunsch der Beschäftigten Teilzeitangebote zu machen. Aber es sollte nicht zwangsweise verfügt werden, oder womöglich sogar Stillschweigen erwartet wird, dass die Beschäftigten dann in der freien Zeit trotzdem weiterarbeiten. Und da die Wissenschaftler intrinsisch motiviert sind, passiert das auch häufig. Dann ist es ein Missbrauch,

und dem muss natürlich ein Riegel vorgeschoben werden. Allerdings bin ich auch hier eher der vorläufigen Einschätzung, das Wissenschaftszeitvertragsgesetz wäre möglicherweise überfordert, diese Frage auch noch zu regeln. Das ist eine Sache, die in der Tat gleichwohl vom Bund anzugehen ist, und wir haben hier das Augenmerk auf das Stichwort „Vergabepolitik“ gelenkt. Wenn der Bund die Deutsche Forschungsgemeinschaft mit Millionen Euro finanziert, die als Drittmittel an Hochschulen weitergegeben werden, dann sollte doch der Bund auch über die DFG auf die Hochschulen und Forschungseinrichtungen einwirken, dass mit diesen Geldern verantwortungsvoll umgegangen wird, dass bestimmte Richtlinien für die Einrichtung von Teilzeitbeschäftigung gelten, ganz im Sinne eines Kodex, von dem Herr Prof. Mayer sprach. Das ist ein richtiger Ansatz, und wenn das die Einrichtungen freiwillig machen, ist es gut, wenn sie es aber nicht tun, dann soll der Bund als Finanzier, im Sinne einer Vergabepolitik, auf die Vorlage solcher Kodizes bestehen, und da könnte dann auch die Frage „verantwortungsvoller Umgang mit Teilzeit“ geregelt werden. Da stehen wir auch gerne als Berater zur Verfügung, wenn solche Kodizes mal ausgearbeitet werden, vielen Dank.

Vorsitzende:

Herzlichen Dank. Herr Prof. Mayer bitte.

Prof. Dr. Karl Ulrich **Mayer** (Leibniz-Gemeinschaft, Bonn): Vielen Dank. Herr Feist, ich bin Ihnen dankbar, dass Sie den Hinweis auf die Alexander-von-Humboldt-Stipendien aufgenommen haben. Es gibt insgesamt in dieser Problematik durchaus auch Probleme, wie wir ausländische Nachwuchswissenschaftlerinnen hier mit einbeziehen. Auf der einen Seite berührt es die Frage, ob die Frage Arbeitsvertrag oder Stipendium sich zum Teil für Ausländer, je nach Herkunftsland, unterschiedlich stellt. Aber insbesondere ist nicht so sehr die Frage bedeutsam, was passiert mit ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in außeruniversitären Forschungsorganisationen, sondern was sind eigentlich ihre Chancen, Hochschulkarrieren zu machen im Anschluss an eine Beschäftigung in unseren Instituten. Das ist das zentrale Problem.

Die Wissenschaft braucht den Druck der Politik. Wir brauchen keine Änderung des Gesetzes, aber wir brauchen den Druck der Politik. Wir sind rechenschaftspflichtig, und die Einzeleinrichtungen brauchen natürlich auch die klare Ansage der Präsidenten. Ich habe in den letzten 16 Monaten 70 der 87 Leibniz-Institute besucht. Ich habe in jeder dieser Einrichtungen Gespräche ohne die Institutsleitungen mit den Doktoranden geführt, auch über die Vertragssituation. Ich weiß außerordentlich präzise, wie die Lage ist. Die Probleme, und das muss ich ganz klar sagen, die Institutsleitungen machen unter den aktuellen Bedingungen finanziell und rechtlich das Allerbeste, was sie für den Nachwuchswissenschaftler machen können. Schwierig wird es dann, wenn der Kernhaushalt klein ist, und sie sagen, sich sehr stark auf Drittmittel stützen zu müssen, und das ist auch eine Bitte dann an die Politik, hier mitzuhelfen. Und dabei sind wir ja bei der Frage der Auskömmlichkeit der Kernhaushalte.

Herr Rossmann, ich stimme Ihnen in der Perspektive vollkommen zu. Wir machen die Institute eigentlich ständig aufmerksam auf die arbeitsrechtlichen Risiken, die damit verbunden sind. Ich glaube, das Problem ist weniger, dass, wenn man ein Drittmittelprojekt anfängt, dass man in einer Anfangsphase auch, wenn man gar nicht weiß, ob es weitergeht, auch ermöglicht, nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter so zu finanzieren. Aber zu sagen, die Aneinanderreihung solcher Verträge ist ein absolutes „No, No“.

Vorsitzende:

Frau Prof. Nelles bitte.

Prof. Dr. Ursula **Nelles** (Westfälische Wilhelms-Universität Münster): Herr Röspel, ich bin Ihnen dankbar für die Frage nach der Mindestbefristungsdauer, die ich mir vorstellen könnte. Es hieß eben, es sei unstrittig, dass Befristungen im Wissenschaftsbetrieb funktional seien. Mir war es aber sehr wichtig, noch einmal darauf einzugehen, warum sie funktional sind für Qualifizierung. Denn es ist für die Frage, wie lange sollte eine Befristung aussehen, wichtig, genau auf diese Funktionalität zurückzugehen.

Erstens: Wir haben bei den befristeten Verträgen im wissenschaftlichen Bereich in der Regel keine Probezeit. Wie soll man abschätzen, ob derjenige, diejenige, die man für eine Position eingeworben hat, wirklich das Potenzial, das er/sie versprochen hat, auch einlöst? Manchmal werden für bestimmte Funktionen die kurzfristigen Verträge als Ersatz für die Probezeit genutzt.

Zweitens: Die kurzfristigen Verträge werden sehr häufig für die Anschubfinanzierung von Projekten genutzt, deren Finanzierung in der Antragsphase naturgemäß noch ungewiss ist, aber die Mittel, die man für die Stellen dann erst einwerben will, müssen durch Vorleistung eingeworben werden.

Drittens ist bei der Qualifizierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und –wissenschaftlern traditionell ein anderer Weg üblich. Man hat zehn, fünfzehn Studentische Hilfskräfte, die als „Fohlenstall“ für die spätere Qualifizierungsmannschaft und –fruschaft während des Studiums bereits erprobt und weiterqualifiziert werden. Daraus hat man, weil man da weniger Stellen hat, dann einige wissenschaftliche Hilfskräfte zunächst generiert, und das ist dann das Potenzial oder der Nährboden für die längerfristige Weiterqualifizierung. Das heißt, auf jeder dieser Stufen sind unterschiedliche Befristungsdauern funktional, und deswegen kann man auch so eine einheitliche Antwort, eine Dissertation darf nur drei Jahre dauern, nicht geben, weil auch dort die Arbeitsbedingungen dann fächerübergreifend wieder unterschiedlich sind. Ob ich als Doktorandin/Doktorand in einer großen Gruppe beschäftigt bin, die an einer gemeinsamen Fragestellung mit Teilaspekten und gemeinsamen Experimenten beteiligt ist, ist zeitlich anders einzuordnen, als wenn ich als frischgebackene Philosophin ein gesamtes Feldkonstrukt gedanklich erarbeiten und die Weltformel allein erdenken soll. Ich überzeichne bewusst. Das heißt auch, die thematische Befassung und die Fächer sollten eine Rolle spielen bei der Frage, wie lange man für eine Qualifikationsphase ansetzen soll? Ich persönlich habe immer alles, was unterhalb eines Jahres liegt, für unanständig gehalten, es sei denn, es sind Anschubfinanzierungen oder Auslauffinanzierungen, wie Herr Mayer sie vorhin angesprochen hat.

Qualifizierungsvereinbarungen halte ich für ein selbstverständliches Mittel. Personalentwicklung, die hier immer wieder angesprochen wird, wird von den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Blick auf den wissenschaftlichen Nachwuchs in der Regel sehr intensiv betrieben.

Erstens will man sich die Schlappe nicht leisten, dass eine Schülerin oder ein Schüler nicht gerät und alle Welt das öffentlich mitkriegt, und zweitens hat man ein Interesse daran, dass die Leute, die man fördert, auch einen als Mentor und Mentorin wahrnehmen und man die Verantwortung entsprechend wahrnimmt. Ich würde keine feste Mindestgröße ins Gesetz schreiben, weil die Zahl der davon erfassten unterschiedlichen Fallkonstellationen mir zu disparat erscheint, als dass man das mit einer festen Zahl lösen könnte.

Vorsitzende:

Vielen Dank, und nun Herr Scheifele bitte.

Dipl.-Math. Manfred **Scheifele** (Gesamtbetriebsrat Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation, Stuttgart): Die erste Frage betraf auch nochmal die Mindestbefristungen. Irgendwelche Abweichungen müssten dann tatsächlich sachlich begründet werden. Dieser Mindeststandard könnte durch Tarifvertrag verbessert werden. Insoweit schließe ich mich den Aussagen von Andreas Keller an.

Herr Prof. Neumann, Sie hatten gefragt, wie lässt sich das dann bewältigen mit der Personalstruktur und diesem Projektdurchsatz? Dazu ist zu sagen, dass Fraunhofer, ich greife jetzt den Begriff auf von Prof. Preis, als ein wissenschaftlicher Wirtschaftsbetrieb agiert und sein Budget mit personalen Mängeln plant. Es wird nicht unterschieden zwischen unbefristeten oder befristeten Stellen in der Planung, wie viel zu finanzieren ist. Es wird beim Personaleinsatz nicht unterschieden zwischen irgendwelchen drittmittelfinanzierten oder grundfinanzierten Stellen, sondern die Projekte werden mit dem Personal verarbeitet. Alle miteinander arbeiten an den Projekten, je nach ihren Qualifikationen und ihren Kennt-

nissen. Deshalb ist gerade notwendig, dass dieser Sondertatbestand der Befristung, der große herausgehobene, sachgrundlose Befristungstatbestand im Wissenschaftszeitvertragsgesetz an Voraussetzungen geknüpft wird und dann nachvollziehbare, nachprüfbarere Voraussetzungen geschaffen werden, dass dieser Tatbestand genau dann nur zum Ansatz kommen kann, wenn es sich um die Qualifizierung in Richtung akademische Qualifizierung, in Richtung Promotion, in Richtung Habilitation. Da kann ich dann gleich weitermachen mit Frau Dr. Sitte, die nochmal gefragt hat, wäre es denn nicht vernünftig, Fraunhofer gleich ganz rauszunehmen aus dem Geltungsbereich. Dazu, so sympathisch das zunächst mal klingen mag, aber Fraunhofer ist auch Bestandteil der Scientific Community. Zu Fraunhofer kommen Beschäftigte auch mit dem Ziel, promovieren zu können und interessante Arbeiten zu machen „fast an der Front oder an der Front“, und die Antwort heißt dann wiederum, spezifisches Reglement durch Öffnungen im Tarifvertrag ermöglichen. Dazu braucht es die Abschaffung der Tarifsperre mit allen Einschränkungen, die genannt worden sind und notwendigen Voraussetzungen, die dazu überhaupt nötig wären, und es braucht wiederum die Klarstellung und die Einschränkung des personellen Geltungsbereichs des Gesetzes, nämlich hinsichtlich Promotion, hinsichtlich Habilitation. Allein diese Verträge dürften dann unter die sachgrundlose Befristung mit den dann auch notwendigen Mindestlaufzeiten fallen.

Die Frage von Herrn Gehring betraf das Thema „Stellen splitten“. Das spielt jetzt aufgrund der genannten Beschreibung, wie jetzt bei Fraunhofer etwa der Haushalt geplant wird und welche Rolle die Stelle spielt, nicht so sehr eine Rolle. Die Antwort, die wir sehr sympathisch finden, lautet, es soll auch möglich sein, in Teilzeit mit 75 Prozent Teilzeitvertrag zu promovieren. Aber die Voraussetzungen müssen klar geregelt werden. Wir haben bereits hier schon ein paar wenige Beispiele, wo die Absicherung der Möglichkeiten, der Voraussetzungen durch Betriebsvereinbarung geregelt ist. Auch hier die Antwort, dass die Leute mit 75 Prozent für einen Promotionsvertrag auskommen können, ja, aber nicht darunter.

Vorsitzende:

Vielen Dank, und zum Abschluss beantwortet Herr Staatssekretär Rachel die Fragen an die Bundesregierung.

PSts Thomas **Rachel** (BMBF): Es ist die Frage nach einer Folgestudie gestellt worden. Die ist derzeit nicht beabsichtigt. Wir werden jetzt erst mal die vorliegende HIS-Studie als Grundlage der Diskussion nehmen, sie aber ausführlich analysieren und auswerten. Diesbezüglich sind wir auch in engem Gespräch mit den Vertretern der Allianz über den Inhalt der HIS-Studie und die notwendigen Schlussfolgerungen. Und wir glauben, dass sie eine geeignete Grundlage darstellt.

Vorsitzende:

Ganz herzlichen Dank. Damit sind wir am Ende unseres heutigen Fachgesprächs angelangt. Ich darf mich im Namen aller Ausschussmitglieder sehr, sehr herzlich für die ausführlichen Auskünfte und insbesondere auch die Geduld unserer Sachverständigen bedanken. Ganz, ganz herzlichen Dank.

Vorsitzende:

Ende der Sitzung: 11:54 Uhr

Ulla Burchardt, MdB

Bearbeiter:
Friedhelm Kappenstein



Sitzung des Ausschusses Nr. 18 (Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung)

Mittwoch, 30. November 2011, 09:30 Uhr

Anwesenheitsliste

gemäß § 14 Abs. 1 des Abgeordnetengesetzes

<u>Ordentliche Mitglieder des Ausschusses</u>	<u>Unterschrift</u>	<u>Stellvertretende Mitglieder des Ausschusses</u>	<u>Unterschrift</u>
<u>CDU/CSU</u>		<u>CDU/CSU</u>	
Feist Dr., Thomas	Brandl Dr., Reinhard
Gienger, Eberhard	Henke, Rudolf
Grütters, Monika	Kammer, Hans-Werner
Hahn, Florian	Koschorrek Dr., Rolf
Hübinger, Anette	Kretschmer, Michael
Kaufmann Dr., Stefan	Lämmel, Andreas G.
Klamt, Ewa	Lehmer Dr., Max
Knoerig, Axel	Rehberg, Eckhardt
Murmann Dr., Philipp	Riesenhuber Dr., Heinz
Rupprecht (Weiden), Albert	Schuster (Weil am Rhein), Armin
Schipanski, Tankred	Willsch, Klaus-Peter
Schummer, Uwe	Zimmer Dr., Matthias
Weinberg (Hamburg), Marcus		

Sitzung des Ausschusses Nr. 18 (Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung)

Mittwoch, 30. November 2011, 09:30 Uhr

Anwesenheitsliste

gemäß § 14 Abs. 1 des Abgeordnetengesetzes

Ordentliche Mitglieder des Ausschusses	Unterschrift	Stellvertretende Mitglieder des Ausschusses	Unterschrift
<u>SPD</u>		<u>SPD</u>	
Brase, Willi	Bartels Dr., Hans-Peter
Burchardt, Ulla	Hagemann, Klaus
Gerdes, Michael	Humme, Christel
Kaczmarek, Oliver	Oppermann, Thomas
Röspel, René	Pronold, Florian
Rossmann Dr., Ernst Dieter	Reimann Dr., Carola
Schieder (Schwandorf), Marianne	Wicklein, Andrea
Schulz (Spandau), Swen	Ziegler, Dagmar
<u>FDP</u>		<u>FDP</u>	
Canel, Sylvia	Bernschneider, Florian
Kamp, Heiner	Brunkhorst, Angelika
Meinhardt, Patrick	Golombeck, Heinz
Neumann (Lausitz) Dr., Martin	Schuster, Marina
Röhlinger Dr., Peter	Tören, Serkan
<u>DIE LINKE.</u>		<u>DIE LINKE.</u>	
Alpers, Agnes	Golze, Diana
Gohlke, Nicole	Ploetz, Yvonne
Hein Dr., Rosemarie	Süßmair, Alexander
Sitte Dr., Petra	Werner, Katrin

Sitzung des Ausschusses Nr. 18 (Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung)

Mittwoch, 30. November 2011, 09:30 Uhr

Anwesenheitsliste

gemäß § 14 Abs. 1 des Abgeordnetengesetzes

Ordentliche Mitglieder des Ausschusses	Unterschrift	Stellvertretende Mitglieder des Ausschusses	Unterschrift
<u>BÜ90/GR</u>		<u>BÜ90/GR</u>	
Deligöz, Ekin 	Fell, Hans-Josef
Gehring, Kai	Gambke Dr., Thomas
Kotting-Uhl, Sylvia	Hofreiter Dr., Anton
Sager, Krista	Seiler, Till





off

Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung (18)

Mittwoch, 30. November 2011, 09:30 Uhr

Fraktionsvorsitzende:

Vertreter:

CDU/ CSU

SPD

FDP

DIE LINKE.

BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN

Fraktionsmitarbeiter:

Fraktion:

Unterschrift:

(Name bitte in Druckschrift)

Volkow Adams

FDP

Wolfram Klumpp

FDP

Ulbricht, Thomas

CDU/CSU

Gruber, Achim

LINKE

Schulze, Tobias

Linke

Fathic, Normin

SPD

Brede, Falco

SPD

Stack, Sören

Linke

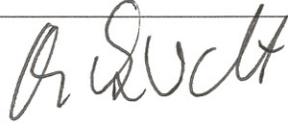
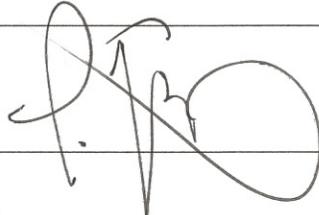
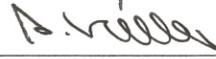
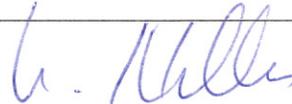
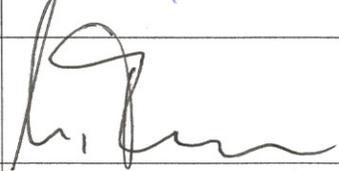
Steinwald, Johann

Linke

SPD
Mehls
K.
D.

B. G. / G.
CDU/CSU

Liste der Sachverständigen
für das öffentliche Fachgespräch am 30. November 2011
zum Thema
„Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes“

Name	Institution	Unterschrift
Dr. Anke Burkhardt	Institut für Hochschulforschung, Universität Halle-Wittenberg	
Dr. Georg Jongmanns	Hochschul-Informations- System GmbH, Hannover	
Dr. Andreas Keller	GEW-Hauptvorstand, Frankfurt am Main	
Prof. Dr. Karl Ulrich Mayer	Leibniz-Gemeinschaft, Bonn	
Prof. Dr. Ursula Nelles	Westfälische Wilhelms- Universität Münster	
Prof. Dr. Ulrich Preis	Universität zu Köln	
Dipl.-Math. Manfred Scheifele	Gesamtbetriebsrat Fraunhofer-Gesellschaft Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation, Stuttgart	