

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Bundesverwaltung, Berlin

Stellungnahme

Öffentliche Anhörung

zum Thema

**„Wissenschaftszeitvertragsgesetz und Perspektiven
für den wissenschaftlichen Nachwuchs“**

am 12. Juni 2013

Ergänzende Stellungnahme der Gewerkschaft ver.di zur Anhörung "Wissenschaftszeitvertragsgesetz und Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs" am 12.6.2013

Charakter dieser Stellungnahme

Die Gewerkschaft ver.di unterstützt die vom Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) zu den vorliegenden Novellierungsentwürfen zum WissZeitVG abgegebene Stellungnahme (siehe Anlage). Sie enthält unsere unter den Mitgliedsgewerkschaften abgestimmten Kernanliegen. Da zum ersten die Hochschulen und Forschungseinrichtungen zum Organisationsbereich der ver.di gehören und wir zum zweiten tarifschließende Partei im Bereich des öffentlichen Dienstes sind, sind wir von den vorliegenden Gesetzesentwürfen in besonderer Weise berührt. In diesem Zusammenhang möchten wir einige Punkte zu den Einlassungen des DGB ergänzen. Soweit hier also keine Aussage getroffen wird, beziehen wir uns auf die DGB-Positionierung.

Grundsätzliches

Die Zahl der Anhörungen, Anfragen und Anträge zum Thema wissenschaftliche Beschäftigungsverhältnisse im deutschen Bundestag ist in der laufenden Legislaturperiode deutlich angestiegen. Wir sehen das als Ausdruck eines gleichermaßen gewachsenen Problembewusstseins in den Fraktionen. Wir begrüßen diese Entwicklung ausdrücklich. Von besonderer Bedeutung ist aber, dass der Bundestag dort, wo er tatsächlich in Fragen der Hochschulpolitik Gestaltungsmöglichkeiten hat, dieses Problembewusstsein auch in gesetzgeberisches Handeln umsetzt. In diesem Zusammenhang ist der vorliegende Entwurf der SPD-Fraktion für eine Reform des WissZeitVG ein wichtiger Schritt, den wir nachdrücklich unterstützen.

Angesichts überbordender (zudem häufig kurzläufiger) Befristungen und der Vielzahl unfreiwilliger Tezeitarbeitsverhältnisse ist der dringende Handlungsbedarf im wissenschaftlichen Beschäftigungssystem nicht mehr von der Hand zu weisen. Der vor kurzem vorgelegte 2. Bundesbericht zum wissenschaftlichen Nachwuchs (BuWiN) stellt fest, dass sowohl Befristungen (inzw. fast 90 % der wiss. Mitarbeiter/-innen – vgl. BuWiN 2013, 184) als auch unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung (fast 45 % - ebd., 184) von einem historisch ohnehin hohen Stand weiterhin dynamisch ansteigen. Eine „natürliche“ Grenze unterhalb von 100 % für den Grad an Befristungen im Bereich des sogenannten „Mittelbaus“ scheint nicht zu existieren. Hinzu kommt, dass der BuWiN gleichfalls bestätigt, dass der Anteil der Professuren am wissenschaftlichen Personal von 2000 bis 2010 von 12,2 auf 9,4 % gefallen ist. Währenddessen macht das nebenberufliche wissenschaftliche Personal (im Wesentlichen Lehrbeauftragte und wissenschaftliche Hilfskräfte) inzwischen fast ein Viertel aller Beschäftigten aus (vgl. ebd., 181). Die vorliegenden Verhältnisse von (befristeten) „Mittelbau“-Positionen und (dauerhaften) Professuren können angesichts dieser Zahlen nicht mehr als notwendiger Wettbewerb und Erprobungschance für den „Nachwuchs“ legitimiert werden. Vielmehr gilt Max Webers Beschreibung der akademischen Laufbahn als „wildem Hasard“, also als Glücksspiel, vielleicht heute noch mehr als 1918, als er diese Aussage getroffen hat.

Aus diesen Befunden folgen aus unserer Sicht unmittelbar die beiden zentralen Prüfsteine für jede Reform des wissenschaftlichen Beschäftigungssystems: Zum ersten braucht es Mindeststandards für Befristung und Teilzeit, die für alle Beschäftigten ein Mindestmaß an Verlässlichkeit und Planbarkeit erzeugen. Zum zweiten ist eine Weiterentwicklung und Veränderung der wissenschaftlichen Laufbahn- und Personalstruktur unumgänglich, die als Kernstücke eine Ausweitung dauerhafter Beschäftigungsoptionen neben der Professur und transparente und planbare Zugangswege zu Dauerbeschäftigung beinhalten muss. In beiden Bereichen können und müssen durch eine Reform des WissZeitVG wichtige Weichen gestellt werden. Der vorliegende Entwurf bietet in dieser Hinsicht viele richtige Ansätze. Für eine nachhaltige Verbesserung der beruflichen Situation von Wissenschaftler/-innen (und auch dem wissenschaftsunterstützenden Personal) sind allerdings weitgehendere Veränderungen notwendig.

Zu den einzelnen Vorschriften:

§ 1 Absatz 1

Ver.di begrüßt mit Nachdruck die vorgeschlagene Streichung der Tarifsperre. Nicht nur stellt sie ein aus unserer Zeit nicht mehr zeitgemäßes Relikt dar, auch zentrale Begründungen für die Einschränkung der Tariffreiheit in diesem Bereich sind durch die Praxis widerlegt. So hat das BVerfG in seiner Entscheidung zur Rechtmäßigkeit der Tarifsperre im HRG (BVerfGE 94, 268) Zweifel an der Möglichkeit wissenschaftsadäquater Regelungen im tariflichen Rahmen angeführt. Die Sonderregelungen im TV-L zeigen jedoch, dass solche Vereinbarungen durchaus möglich sind. Der Blick ins Ausland macht zudem deutlich, dass gerade auf tariflicher Basis praxisnahe und adäquate neue Laufbahnmodelle entwickelt werden können. Ein Beispiel dafür ist der Kollektivvertrag Universitäten der österreichischen Dienstleistungsgewerkschaft, in dem 2009 ein solches Modell etabliert wurde, das der Notwendigkeit von mehr Transparenz und Planbarkeit Rechnung trägt.

§ 2 Absatz 1

Wir begrüßen die Aufwertung von Qualifizierungsvereinbarungen, die der Entwurf verbindlich machen will. Allerdings zeigt unsere Erfahrung, dass unter diesen Begriff in der Praxis höchst unterschiedliches gefasst wird. Verbindliche Standards existieren nicht. Genau davon ist aber abhängig, ob die geplante Neuregelung substantiell zu einer Verbesserung der Qualifizierungsbedingungen junger Wissenschaftler/-innen beiträgt. Sollte eine entsprechende Änderung des WissZeitVG also beschlossen werden, so muss dem eine bundesweite Regelung oder Vereinbarung folgen, was eine Qualifizierungsvereinbarung mindestens enthalten muss. Dabei ist zu bedenken, dass sinnvoller Weise nicht nur Betreuer und Betreute durch die Vereinbarung gebunden werden sollten, sondern auch die Institution, etwa zur Bereitstellung von Infrastruktur und Qualifizierungsangeboten.

§ 2 Absatz 2

Ver.di schließt sich der Position des DGB im Bereich der Sachgrundbefristung auf Drittmittelbasis an. Die Kopplung von Vertragslaufzeiten mindestens an den Förderzeitraum wird begrüßt. Es ist für uns allerdings nicht schlüssig, warum dies bei länger laufenden Projekten auf 24 Monate beschränkt werden soll. Der Verweis der Begründung auf die Erfordernisse etwa von DFG-Sonderforschungsbereichen überzeugt nicht. Gerade diese großen Projektzusammenhänge sind auf stabile Arbeitsprozesse angewiesen. Hier geht der Entwurf der Länder Hamburg, NRW und Baden-Württemberg im Bundesrat weiter, indem er keine solche Obergrenze vorsieht.

Wir möchten ebenfalls nochmals betonen, dass die Anwendung dieses Befristungsgrundes auf das wissenschaftsunterstützende Personal weder sinnvoll noch notwendig ist. Die vorgesehene Einschränkung auf Einrichtungen, die diese Personalgruppe überwiegend unbefristet beschäftigen, ist gegenüber einer Streichung dieser Befristungsmöglichkeit bestenfalls eine Hilfskonstruktion, die im Umkehrschluss eine Befristungsquote bis 50 % mindestens implizit legitimiert. Aus einer von ver.di in Auftrag gegebenen Sonderauswertung des statistischen Bundesamtes geht hervor, dass auch im wissenschaftsunterstützenden Bereich inzwischen 26 % der Verträge befristet werden. Da diese Beschäftigten wesentlich dafür sind, die dauerhaften Abläufe einer Wissenschaftseinrichtung zu garantieren, halten wir bereits diese Quote für zu hoch. Jede Maßnahme, die hier noch weitere Spielräume lässt, ist nicht nur zum Nachteil der Beschäftigten, sondern auch zum Nachteil des Wissenschaftssystems an sich.

§ 2 Absatz 5

Wir unterstreichen die vom DGB geäußerte Notwendigkeit der Gleichbehandlung von Drittmittel- und Haushaltsbeschäftigten bei der Option zur Verlängerung von bestehenden Verträgen mindestens aus den bereits im Gesetz genannten Gründen und merken darüber hinaus an, dass hier Regierungen und Parlamente auch gefordert sind, ihren Einfluss auf Drittmittelgeber geltend zu machen, entsprechende Finanzierungszusagen zu machen, und sich vor allem dort, wo direkt öffentliche Gelder als Drittmittel verausgabt werden, selbst an diese Regel zu halten.

**Stellungnahme
des DGB zum Gesetzesantrag der Länder
Nordrhein-Westfalen und Hamburg**

**Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des Ge-
setzes über befristete Arbeitsverträge in der Wissen-
schaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz)**

Vorbemerkung:

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen die Initiative der Länder Nordrhein-Westfalen und Hamburg, das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) den tatsächlichen Bedürfnissen von Beschäftigung in der Wissenschaft anzupassen.

Allerdings bleibt der Gesetzesentwurf in wichtigen Punkten hinter den Anforderungen der Gewerkschaften zurück. So werden für WissenschaftlerInnen in Qualifizierungsphasen keine umfassend wirksamen Mindestvertragslaufzeiten definiert, es fehlt eine verbindliche Ausgestaltung der Vertragsverlängerung bei Mutterschutz, Elternzeit und Freistellungen zur Pflege auch bei Drittmittelbefristung, und die Möglichkeit der Drittmittelbefristung auch nichtwissenschaftlicher Beschäftigter wird nicht grundsätzlich aufgehoben.

Ein weiterer Missbrauch der Regelungen des WissZeitVG muss künftig verhindert werden. Dazu bedarf es ergänzender Maßnahmen von Bund und Ländern wie einer besseren Grundfinanzierung von Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen und wirksamer Mitbestimmungsmöglichkeiten der Personal- und Betriebsräte. In der Einleitung des WissZeitVG sollte die Zielrichtung klar formuliert werden, dass auch in der Wissenschaft das Regelarbeitsverhältnis ein unbefristetes ist.

Zu den Vorschriften im Einzelnen:

§ 1 Absatz 1

Die Beseitigung der Tarifsperre durch eine ausdrückliche Zulassung tariflicher Regelungen wird nachdrücklich begrüßt. Durch tarifliche Gestaltung wird es möglich sein, die Interessen der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im Bezug auf ihre Vertragsgestaltung besser durchzusetzen und vor allem auch besondere Spezifika in bestimmten Einrichtungen besser zu berücksichtigen als das durch eine ausschließliche gesetzliche Regelung der Fall ist. Angesichts der Tradition tariffeindlicher Regelungen in diesem Bereich ist die gewählte Lösung auch der einfachen Streichung von §1, Abs. 1, S. 2 vorzuziehen.

§ 2 Absatz 1 und 2

Mit der Neuregelung in § 2 Abs. 1 Satz 1 soll sichergestellt werden, dass Arbeitsverträge, die aufgrund des Qualifizierungszweckes befristet werden, auch tatsächlich Qualifizierung zum Inhalt haben. Offen bleibt allerdings, welche Kriterien eine

entsprechende Betreuungsvereinbarung erfüllen muss. Außerdem stellt sich die Frage, warum in § 2 Abs. 1 Satz 2 die Laufzeit der Vereinbarung nicht konsequent an die Laufzeiten der Verträge gekoppelt wird. Denn in der Praxis sind die Arbeitsverträge häufig zu kurz, um das Qualifizierungsziel tatsächlich zu erreichen. Nach der Evaluation des WissZeitVG¹ sind die durchschnittlichen Vertragslaufzeiten während der Promotion sogar noch kürzer als danach. Auch diese jungen Wissenschaftler/innen brauchen ein Mindestmaß an Planungssicherheit. Die Einführung von Mindestlaufzeiten sollte daher dringend auch auf Befristungen von Verträgen vor der Promotion bezogen werden, insbesondere sind hierbei die Vertragslaufzeiten an die notwendige Zeit zum Abschluss der Dissertation in Bezug zu setzen. Es ist im Entwurf nicht bestimmt, was eine Betreuungsvereinbarung beinhalten soll. Solche Kriterien sind aber notwendig, um zu verhindern, dass eine solche Vereinbarung zwar formal getroffen, aber nicht wirksam wird, und um verlässlich abzusichern, dass ein hinreichender Anteil der Arbeitszeit tatsächlich für die Qualifizierung verwendet werden kann.

Die Aufnahme einer Soll-Bestimmung für eine Mindestlaufzeit von 24 Monaten für Qualifizierungsstellen nach der Promotion in § 2 Absatz 2 ist ein Schritt in die richtige Richtung. Allerdings birgt eine solche Mindestlaufzeit die Gefahr; dass sie zur Regellaufzeit wird. In aller Regel sind zwei Jahre nicht ausreichend, um eine weiterführende Qualifizierung tatsächlich abzuschließen.

Unklar bleibt für den Bereich der Postdoc-Stellen, welche Sachgründe eine Abweichung von der Mindestvertragslaufzeit rechtfertigen sollen. Um Missbrauch zu vermeiden, ist die Definition von klar definierten Ausnahmen wie etwa der Zwischenfinanzierung bis zum Beginn eines beantragten, ggf. bereits positiv begutachteten Projektes, zur Finanzierung eines Antragsprozesses oder dem Einsetzen einer Programmförderung bzw. zur Sicherung einer unterbrechungsfreien Beschäftigung zwischen zwei Projekten unverzichtbar.

Die zusätzlichen Bedingungen, die an die Befristung wegen Drittmittelfinanzierung gestellt werden sollen, werden ausdrücklich unterstützt, insbesondere die Verknüpfung von Förderzeitraum und Arbeitsvertrag.

Darüber hinaus sollte wissenschaftsunterstützendes Personal aus dem Anwendungsbereich der Möglichkeit der Befristung wegen Drittmittelfinanzierung konsequent ausgenommen werden, da dieses Personal Daueraufgaben der Hochschulen ausübt.

¹ http://www.his.de/pdf/33/WissZeitVG_Ergebnisse_Zusammenfassung.pdf

§ 2 Absatz 3

Die im Entwurf vorgesehene Neufassung des § 2, Absatz 3, Satz 3, die eine Nicht-Anrechenbarkeit von Befristungen im konsekutiven Masterstudium vorsieht, wird nachdrücklich unterstützt.

§ 2 Absatz 5

Zur Ausweitung des Anspruchs auf eine Vertragsverlängerung bei Mutterschutz, Elternzeit und Freistellungen zur Pflege wäre es sinnvoller, jedem in der Wissenschaft befristet Beschäftigten einen Anspruch auf entsprechende Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrages für Zeiten der Wahrnehmung von Familienpflichten zu gewähren – unabhängig von der Finanzierungsgrundlage der Stelle. Dazu wäre es notwendig, den Anwendungsbereich des § 2 Abs. 5 auf Befristungen nach § 2 Abs. 2 auszuweiten. Für einen umfassend wirksamen Ausgleich für Betreuungszeiten und Freistellungen wäre außerdem notwendig, dass die zeitliche Begrenzung im letzten Satz des § 2 gestrichen wird.

Außerdem müsste der Arbeitgeber verpflichtet sein, bei der Einstellung sowie und bei Beurlaubung oder Freistellung auf die Möglichkeit zur Vertragsverlängerung hinzuweisen.

Hierüber hinaus fehlt eine verbindliche Ausgestaltung der Kriterien für eine Verlängerung der Höchstbefristungszeiten für Beschäftigte, die Kinder betreuen. Die Erfahrung zeigt, dass die familienpolitische Komponente in ihrer jetzigen Ausgestaltung sehr restriktiv gehandhabt wird. Bei einer notwendigen Neugestaltung der familienpolitischen Komponente sollte das WissZeitVG um klare Regeln ergänzt werden, wann ein Betreuungsverhältnis vorliegt. Eine Hausgemeinschaft mit einem Kind oder eine Elternschaft/Sorgerechtsbeziehung sollten dabei als Gründe anerkannt werden. Darüber hinaus sollten die Gründe sowohl für die Verlängerung der sachgrundlosen Höchstbefristungsgrenze (12/15-Jahresregel) als auch für den Anspruch auf eine Verlängerung laufender Verträge, um unzumutbare Härten zu vermeiden, in einer „Innsbesondere Liste“ und nicht abschließend geregelt werden.

Alle Maßnahmen zur Reduzierung der Prekarisierung im Bereich der Wissenschaft sind nur dann Erfolg versprechend, wenn sie in einen verlässlichen Ausbau der Grundfinanzierung und der Rückführung der Drittmittelquote eingebettet werden.