

**Ausschuss für Bildung, Forschung und
Technikfolgenabschätzung**

Wortprotokoll

105. Sitzung

Öffentliche Anhörung

zum Thema

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

(nicht korrigiert durch die Sachverständigen und Abgeordneten)

**Berlin, 12. Juni 2013, 9.30 bis 12.00 Uhr
(Sitzungsaal E.300, Paul-Löbe-Haus)**

Vorsitz: Ulla Burchardt, MdB

Vorlagen:

Gesetzentwurf der Fraktion der SPD

Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (1. WissZeitVG-ÄndG)

BT-Drucksache 17/12531

Antrag der Abgeordneten Dr. Petra Sitte, Diana Golze, Agnes Alpers, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

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

BT-Drucksache 17/6488

Antrag der Abgeordneten Krista Sager, Kai Gehring, Sylvia Kotting-Uhl, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Wissenschaftszeitvertragsgesetz wissenschaftsadäquat verändern

BT-Drucksache 17/7773

Antrag der Abgeordneten Tankred Schipanski, Dr. Stefan Kaufmann, Albert Rupprecht (Weiden), weiterer Abgeordneter und der Fraktion der CDU/CSU sowie der Abgeordneten Dr. Martin Neumann (Lausitz), Patrick Meinhardt, Dr. Peter Röhlinger, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP

Exzellente Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs fortentwickeln

BT-Drucksache 17/9396

Antrag der Abgeordneten Dr. Petra Sitte, Jan Korte, Agnes Alpers, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Arbeitsbedingungen und Berufsperspektiven von Promovierenden verbessern

BT-Drucksache 17/11044

Unterrichtung durch die Bundesregierung

Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013

BT-Drucksache 17/13670

Stellungnahmen der Sachverständigen:

- 17(18)400 a Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), Berlin
- 17(18)400 b Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren e. V., Berlin
- 17(18)400 c Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG), Bonn
- 17(18)400 d Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Frankfurt/M.
- 17(18)400 e Prof. Dr. Thomas Hofmann, Technische Universität München
- 17(18)400 f Arbeitsgemeinschaft der Betriebs- und Personalräte der außeruniversitären Forschungseinrichtungen (AGBR)

Sachverständige

	Seite
Karin Bordasch Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats der Max-Planck-Gesellschaft, Berlin, Arbeitsgemeinschaft der Betriebs- und Personalräte der außeruniversitären Forschungseinrichtungen (AGBR)	7, 48, 58
Dorothee Dzwonnek Generalsekretärin der Deutschen Forschungs- Gemeinschaft e. V. (DFG), Bonn	35, 49, 58
Prof. Dr. Thomas F. Hofmann Vizepräsident für Forschung und Innovation, Technische Universität München (TUM)	10, 59
Dr. Georg Jongmanns Hochschul-Informationssystem GmbH (HIS) Abteilung Hochschulentwicklung, Arbeitsbereich: Hochschulmanagement, Hannover	14, 49
Dr. Andreas Keller Vorstandsmitglied der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Frankfurt/M.	18, 43
Matthias Neis ver.di-Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Bundesverwaltung, Fachbereich Bildung, Wissenschaft und Forschung, Berlin	23, 51, 61
Prof. Dr. Jan-Hendrik Olbertz Präsident der Humboldt-Universität zu Berlin	27, 52, 63
Dr. Heike Wolke Vizepräsidentin der Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren e. V., Berlin, Verwaltungsrektorin des Alfred-Wegener-Instituts für Polar- und Meeresforschung	32, 65

Ausschussmitglieder

	Seite
<hr/>	
<u>CDU/CSU</u>	
Abg. Tankred Schipanski	38
Abg. Dr. Thomas Feist	54
<u>SPD</u>	
Abg. Swen Schulz (Spandau)	40, 55
Abg. Dr. Ernst-Dieter Rossmann	54
Abg. René Röspel	56, 66
<u>FDP</u>	
Abg. Dr. Martin Neumann (Lausitz)	41, 56
<u>DIE LINKE.</u>	
Abg. Dr. Petra Sitte	41, 56
<u>BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN</u>	
Abg. Krista Sager	42, 57

Beginn der Sitzung: 9.35 Uhr

Vorsitzende:

Ich darf Sie alle recht herzlich zu unserer Anhörung begrüßen, zum Thema „Wissenschaftszeitvertragsgesetz und Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs“. Ich begrüße die Gäste – das Interesse ist heute doch relativ groß –, falls vorhanden, insbesondere Vertreterinnen und Vertreter der Medien. Wer vorhanden ist, könnte uns zwischendurch mal ein Zeichen geben, damit wir das auch ein bisschen gezielter verfolgen können, wie die Berichterstattung funktioniert, nämlich Frau Bordasch, Vorsitzende des Gesamtbetriebsrates vom Max-Planck. Frau Dzwonnek, Generalsekretärin der DFG, wird ca. 10.15 Uhr eintreffen. Da gibt es keine Probleme mit der Flut, sondern mit dem Flug. Ich begrüße Herrn Prof. Hofmann von der TU-München, Herrn Dr. Jongmanns, den wir schon einmal hier in unseren Reihen hatten, von HIS. Ich begrüße Herrn Dr. Keller von der GEW. Herr Dr. Keller muss uns um 11.15 Uhr verlassen. Insofern werden wir das nachher zeitlich so einpassen, dass auf jeden Fall Ihre Beiträge noch möglich sind in den Antwortrunden. Ich begrüße Herrn Neis von ver.di. Herr Prof. Olbertz, ich habe schon gesagt, Sie sind nahezu schon ein fester Bestandteil unserer Runden hier. Und ich begrüße Frau Dr. Wolke, Vizepräsidentin der Helmholtz-Gemeinschaft.

Ich muss Sie jetzt über einige Dinge in Kenntnis setzen, damit alle wissen, wie die Spielregeln und die Abläufe hier sind, und Sie nicht den Eindruck haben, irgendwelche finsternen Überlegungen leiten die Verhandlung. Nein, wir haben uns hier im Ausschuss klare Regeln gegeben, wie diese ganzen Anhörungen organisiert sind und wie sie ablaufen sollen. Die Fraktionen haben sich darauf verständigt, dass die Sachverständigen zunächst ein fünfminütiges Statement abgeben. Den Aufruf handhaben wir hier nach alphabetischer Reihenfolge. Die Fragerunden gestalten sich so, dass zunächst der und die Berichterstatterinnen und Berichterstatter der größten Fraktion, in diesem Fall die CDU/CSU, an der Reihe ist.

Nachfolgend folgen die Berichte der anderen Fraktionen und das in der Reihenfolge der Größe der Fraktionen. Jeder Fragesteller und jede Fragestellerin hat in einer Runde die Gelegenheit zu zwei Fragen, die entweder an einen Sachverständigen oder an zwei Sachverständige gerichtet werden. Wenn wir einmal mit unserer Fragerunde durch sind, erfolgt dann anschließend wieder die Runde der Antworten unserer Expertinnen und Experten. Ich habe Ihnen allen schon im kurzen Vorgespräch gesagt, so dass also noch reichhaltig Gelegenheit besteht, über dieses fünfminütige Eingangsstatement hinaus alle Informationen an uns heranzutragen, die Sie für wichtig und erwähnenswert halten.

Wir haben das Ende der Anhörung für 12.00 Uhr terminiert, weil wir anschließend noch eine reguläre Ausschusssitzung haben. Von dieser Anhörung wird ein Wortprotokoll erstellt, deswegen alle bitte darauf achten, dass das Mikrofon benutzt wird, sonst klappt das mit der Tonbandaufzeichnung nicht. Beim Stichwort Mikrofon muss ich Ihnen sagen, dass es heute hier im Raum Technikprobleme gibt, so dass die Mikrofone nicht ganz auf voller Stärke eingestellt sind, so dass ich Sie um zwei Dinge bitten muss. Die, die sprechen, bitte lauter sprechen – mir ist das heute auch schon gesagt worden – und näher ans Mikrofon, und alle anderen Nebengespräche zu lassen, damit man auch die Chance hat, unsere Expertinnen und Experten heute zu verstehen.

Es ist hier deshalb so finster, weil die gesamte Veranstaltung, die gesamte Anhörung aufgezeichnet wird, und Sie können anschließend das Video dieser Anhörung auch von zu Hause aus verfolgen. Ich empfehle allen, die Website des Deutschen Bundestages. Dort können Sie sich dann zum späteren Zeitpunkt und so oft wie Sie immer mögen nicht nur die Aufzeichnung dieser Veranstaltung, sondern auch diverse andere anschauen. Sie können sich also den Einblick in die Beratung der Abgeordneten direkt ins Wohnzimmer, auf die Gartenterrasse oder wie auch immer holen. Keiner kann mehr sagen, er wüsste nicht, was in diesem Bundestag passiert. Das ist immer mal eine kleine Einfügung am Rande, die ich bitte, auch weiterzugeben.

Ansonsten der übliche Hinweis, Handys haben auch einen Funktion, man kann sie leiser schalten oder auch ausschalten. Damit bin ich auch schon am Ende meiner Vorbemerkungen. Ich will Ihnen noch eines sagen, es liegen diverse Vorlagen dieser Beratung zu Grunde. Als Bundestagsdrucksachen finden Sie die Anträge der Fraktionen sowie den „Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013“ vor dem Saal. Wer sich die Unterlagen noch beschaffen möchte, kann dieses im Laufe der Veranstaltung tun. Es liegen auch die Stellungnahmen der Sachverständigen vor, soweit sie bei uns eingegangen sind, so dass Sie sich auch schriftlich informieren können.

Dieses ist nicht das erste Mal, dass sich der Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung mit dem Thema Wissenschaftlicher Nachwuchs und Wissenschaftszeitvertragsgesetz befasst. Wir haben mehrere Anhörungen gehabt im Laufe der letzten Jahre, gerade in den letzten Monaten. Wir haben in der letzten Woche hier in der Ausschusssitzung noch die Autoren des aktuellen „Bundesberichts Wissenschaftlicher Nachwuchs“ zu Gast gehabt. Wir haben mehrfach in den Ausschusssitzungen die Themen beraten, so dass dieses heute letztmalig in dieser Legislaturperiode bei uns Thema sein wird. Wir freuen uns schon alle auf Ihre Beiträge. Damit jetzt aber wirklich genug der Vorrede. Frau Bordasch, Sie haben das Wort.

Karin Bordasch (Gesamtbetriebsrat der Max-Planck-Gesellschaft):

Ich möchte einleitend darauf hinweisen, dass ich zwar die Gesamtbetriebsratsvorsitzende der MPG bin, aber hier heute für die Arbeitsgemeinschaft der Betriebs- und Personalräte in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen spreche, für die AGBR. Die Betriebs- und Personalräte setzen sich seit vielen Jahren verstärkt mit den Folgen des stetig ansteigenden Anteils befristeter Arbeitsverträge aller Beschäftigten in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen auseinander. Eine vom AGBR-Ausschuss „Vergütung und Personal“ über einen Zeitraum von zwei Jahren durchgeführte Erhebung bei allen in der AGBR vertretenen For-

schungseinrichtungen hat gezeigt, dass der Anteil befristeter Arbeitsverträge mit der Erweiterung der gesetzlichen Möglichkeiten zur Befristung, also dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz und dem Teilzeit- und Befristungsgesetz rasant zugenommen hat. Befristungsauswüchse führen beispielsweise in Gesundheitszentren zu einem Befristungsgrad von 80 Prozent. Gleichzeitig ist festzustellen, dass die Vertragslaufzeiten teilweise immer kürzer werden. In verschiedenen Forschungseinrichtungen haben ca. 40 Prozent der befristeten Arbeitsverträge eine Laufzeit von maximal einem halben Jahr. Befristungen zur Überbrückung, also für Doktoranden, Auszubildende und für Studentische Hilfskräfte, sind hiervon ausgenommen. Die mittleren Vertragslaufzeiten in einigen Einrichtungen liegen etwa bei einem Jahr. Arbeitsverträge bei Drittmittelprojekten werden teilweise nur für eine Laufzeit von einem halben Jahr bis zu einem Jahr abgeschlossen, beziehungsweise verlängert, obwohl die Projekte für drei Jahre oder länger bewilligt wurden. Die Befristungsmöglichkeiten nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz haben zum Beispiel auch zur Folge, dass wissenschaftlich Beschäftigte fast bis zu 20 Jahren mit mehreren aufeinanderfolgenden Arbeitsverträgen beschäftigt sind. Folglich stehen für diesen Personenkreis danach die Chancen auf dem Arbeitsmarkt mit einem Lebensalter von über 50 Jahren mehr als schlecht. Es ist außerdem festzustellen, dass sich immer mehr junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gezwungen sehen, auf Grund fehlender Perspektiven in die Industrie oder gar ins Ausland zu wechseln. Verantwortlich hierfür sind immer kürzer werdende Laufzeiten der Arbeitsverträge. Sie bieten keine Karriereplanung, keine langfristige Lebensplanung und sind nicht familienfreundlich.

Die Politik kann nicht auf der einen Seite den demographischen Wandel in Deutschland beklagen, auf der anderen Seite aber ein Befristungsrecht schaffen, auf Grund dessen sich junge Wissenschaftlerinnen wegen der beruflichen Unsicherheit immer mehr gegen Kinder entscheiden. Auch im Bereich der wissenschaftsunterstützenden Beschäftigtengruppen sowie in Administration, in Infrastruktur stellen die Befristungen ein massives Problem dar. In diesen Bereichen werden grundsätzlich keine Stellen mehr unbefristet ausgeschrieben, auch dann

nicht, wenn es sich um Planstellen oder Dauerstellen handelt. Es wird überwiegend in Befristung ohne sachlichen Grund oder in Einzelfälle mit Sachgrund nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz ausgeschrieben. Eine Konsequenz aus dieser Befristungspraxis ist die Schwierigkeit, auch in der Forschung qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen. Aufgrund des prognostizierten Fachkräftemangels wird sich diese Situation unserer Meinung nach in Zukunft noch verschärfen.

Ganz erheblich ist der Nachteil für die weiblichen Beschäftigten im Anwendungsbereich des Teilzeit- und Befristungsgesetzes. Im Gegensatz zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz werden hier die befristeten Arbeitsverträge nicht um Mutterschutz und Elternzeiten verlängert. Es kann durchaus sein, dass sie dann nach Ende des Vertrages Hartz IV beantragen müssen. Die Betriebs- und Personalräte der AGRB fordern deshalb die Politik auf, der ausufernden Befristungspraxis mit folgenden Maßnahmen entgegenzutreten:

- Aufhebung der Tarifsperre im Wissenschaftszeitvertragsgesetz;
- Wegfall der sachgrundlosen Befristung nach Teilzeit- und Befristungsgesetz;
- Tarifliche Regelung zur Befristung;
- die Einführung einer Befristungsquote und Vertragslaufzeiten sollen zwei bis drei Jahre nicht unterschreiten (Ausnahmen sind die bereits erwähnten Überbrückungsverträge);
- die befristeten Arbeitsverträge bei Drittmittelprojekten sollen an die Projektlaufzeit gekoppelt werden und im Anwendungsbereich des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sollen die familiären Komponenten (Mutterschutz und Elternzeit) angerechnet werden.

Wir sind der Meinung, die außeruniversitären Forschungseinrichtungen dürfen sich nicht als sogenannte wissenschaftliche Durchlauferhitzer verstehen, sondern Arbeitgeber und Zuwendungsgeber müssen dafür Sorge tragen, dass die Leistung von Beschäftigten nicht durch die Instabilität von Arbeitsverträgen beeinträchtigt wird und sich daher dafür einsetzen, die Beschäftigungsbedingungen für die Be-

schäftigten in Wissenschaft und Forschung zu verbessern. Dazu gehört auch eine ausgewogene Altersstruktur in den Einrichtungen. Das heißt, ältere, unbefristet beschäftigte Wissenschaftler sind Mentoren für den wissenschaftlichen Nachwuchs, um deren wissenschaftliche, aber auch um deren soziale Kompetenz zu stärken und zu fördern. Maßstab für die Verbesserungen müssen ebenfalls die europäischen Rahmenregelungen für die Forscher und Forscherinnen sein. Ein Ergebnis des „Bundesberichts Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013“ ist, dass die Sorge um die Attraktivität des wissenschaftlichen Berufsweges gewachsen ist. Als Grund für die möglicherweise nachlassende Attraktivität werden auch hier unter anderem längere Phasen beruflicher Unsicherheit und der hohe Befristungsanteil der Beschäftigungsverhältnisse genannt.

Wir sind der Meinung, das ist Grund genug, dass die Politik endlich Maßnahmen ergreift, um der ausuferenden Befristungspraxis in Wissenschaft und Forschung entgegenzutreten. Vielen Dank.

Vorsitzende:

Herzlichen Dank. Nun Prof. Hofmann bitte.

Prof. Dr. Thomas **Hofmann** (Technische Universität München):

Es ist mir eine Freude, eingeladen worden zu sein. Ich bin der Newcomer in der Runde, das erste Mal hier. Insbesondere freue ich mich deshalb, weil mir die Innovierung der Nachwuchsförderung in Deutschland sehr am Herzen liegt.

Wenn wir die letzten Jahre Revue passieren lassen, können wir feststellen, dass bundesweit enorme Kraftanstrengungen unternommen werden, mit der Exzellenzinitiative oder mit dem Hochschulpakt zum Beispiel. Es wurden strukturierte Promotionsprogramme, die lange überfällig waren, eingeführt. Bundesweit sind an jeder Universität diese heute implementiert, in unterschiedlicher Intensität vielleicht. Inhalte, die in den Anträgen, die mir zugeschickt wurden, genannt sind, sind zum Beispiel flächendeckende Betreuungsvereinbarungen mit den Dok-

toranden und Doktorandinnen. Oder nennen kann man auch die weitere Entkoppelung des Verhältnisses von Mentor und den Prüfern am Ende des Tages. Dem kann man eigentlich nur zustimmen, um die Qualität der Promotionen weiter zu erhöhen.

Post-Docs, Nachwuchsgruppenleiterpositionen, wurden in zahlreicher, gerade durch die Exzellenzinitiative zahlreicherer und größerer Anzahl geschaffen, allerdings ohne Anschlussperspektiven. Deswegen müssen wir heute leider beobachten, dass nach wie vor Deutschland, und das kann man, glaube ich, durchaus sagen, das Nettoexportland Nr. 1 in Europa ist, was den wissenschaftlichen Nachwuchs angeht. Ich habe Ihnen Zahlen mitgebracht, wenn Sie den „ERC Grants“ anschauen, die heute eine neue Währung in der Wissenschaft in Europa darstellen. Danach haben in den letzten fünf Jahren 160 deutsche Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit „ERC Grants“ Deutschland verlassen. Hingegen sind nur 90 nach Deutschland zurück gekommen. Das zeigt, wir sind mit Italien da absolute Spitze. Alle anderen haben wir weit hinter uns gelassen. Wir sind Exportland Nr. 1. Die meisten Nachwuchswissenschaftler/innen gehen nach Großbritannien, Schweiz, Österreich und genau deshalb, weil ihnen dort Perspektiven längerfristiger Art geboten werden.

Das bringt mich zu drei Forderungen. Ich bin der Meinung, dass wir auf der anderen Seite über die Berufungspolitik erneut nachdenken müssen. Wir sprechen seit Jahren immer wieder gerne von Tenure Track, müssen aber eingestehen, dass die Tenure-Track-Systeme, die wir heute haben, kein echtes Tenure Track darstellen, sondern sie sind zum Beispiel am Ende des Tages eine Entfristung von zunächst befristeten Juniorprofessuren. Das ist international nicht attraktiv. Ich war in vielen Reisen in europäischen Ländern, in den USA, und ich höre immer wieder die gleichen Antworten, wonach in Deutschland Karriereperspektiven fehlen. Es fehlen frühe Unabhängigkeit, und zwar ernstgenommen im Alter von 32 jungen Jahren, und es fehlen insbesondere auch die Anerkennung, die man dadurch erst erreicht, wenn sie auch selbständig als Erstautor publizieren können und nicht jah-

relang den Namen des Supervisors dann noch mit sich ziehen. Das sind die größten Barrieren, die die jungen Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen heute sehen. Das heißt, wir brauchen ein durchgängiges Karrieresystem, das offengestaltet ist, das nicht nur auf externe Rekrutierung aus ist, sondern auch den Aufstieg, und zwar den kompletten Aufstieg, nicht nur die Entfristung vom „Assistant“-professor über „Associate“ bis zum „full professor“ ermöglicht, indem insbesondere, darauf möchte ich Wert legen, bereits der „Assistant“-professor oder „Assistant“-professorin hier alle Pflichten und Rechte eines Hochschullehrers haben muss, inklusive des Promotionsrechts. Es steht in den Papieren, dass man das zum Beispiel dem Associate-Professor zubilligen sollte. Das halte ich für einen Fehler, das ist zu kurz gedacht, es ist international völlig anders üblich. In den USA ist es so, dass in der Regel ein Assistant-Professor nicht dem Tenure-Track-Verfahren unterworfen wird, wenn er nicht einen Doktoranden oder eine Doktorandin am Ende dieser fünf, sechs Jahre erfolgreich zur Promotion geführt hat. Man muss diesen jungen Leuten das Recht geben, ihren eigenen Nachwuchs, ihre eigenen Doktoranden/Doktorandinnen zu fördern und auch zur Promotion zu führen.

Wir sind aber auch beim Freiraum für Forschung. Ich bin der Meinung, dass, wie bei den Juniorprofessuren auch, den Assistant-Professoren in Zukunft reduzierte Lehrdeputate zugebilligt werden müssen, dass sie in den ersten Jahren natürlich die Lehre tun, aber mehr Freiraum auch für die Forschung haben, und auf Augenhöhe mit ihren „Full-Professoren“, mit ihren entfristeten Professoren, arbeiten können. Sie muss diversity- und familiengerecht ausgestattet werden. Das heißt, wir brauchen zum Beispiel Elternzeit und Freisemester. Wir brauchen die Möglichkeit, diese Tenure nach hinten herauszuziehen. Üblich ist es international von, zum Beispiel, fünf Jahren bis auf acht Jahre, teilweise auch länger hinauszuziehen, wenn es möglich ist, um den Wissenschaftlerinnen oder natürlich auch den Männern, die Möglichkeit zu geben, hier auch Elterntätigkeit nachzugehen.

Wichtig ist mir auch die Transparenz von Evaluierungskriterien; denn wenn Sie die Juniorprofessuren anschauen, und auch da möchte ich ein Beispiel bringen, liegt die Erfolgsquote der Tenure-Evaluierung bei Juniorprofessuren bundesweit bei über 98 Prozent. Das hat für mich nichts mit Qualitätssicherung zu tun. Das ist ein Durchlaufposten. Auch hierüber müssen wir nachdenken. In den USA, der Schweiz, in New Case sind zweischichtige Evaluierungsverfahren mit Kommissionen auf Fakultätsebene üblich, die fachspezifisch bewerten können. Dann gibt es eine übergeordnete universitätsweite Kommission, die schaut, dass auch alles mit rechten Dingen zugeht. Wir brauchen eine Stärkung der bundesweit geförderten Nachwuchsprogramme, die international hohes Ansehen haben. Aber teilweise trotzdem nicht greifen. Wenn Sie zum Beispiel durch das Emmy-Noether-Programm gefördert werden, aber nicht die Möglichkeit haben, in dem Zeitfenster, in welchem Sie das Stipendium dann absolviert haben, in den nächsten zwei, drei Jahren irgendeinen Ruf zu bekommen, weil in Ihrem Bereich gerade keine Professur frei ist, dann sind Sie gescheitert. In der Regel heißt das, dass Sie selbst beste Leute verlieren, weil diese zum rechten Zeitpunkt eben nicht zur Verfügung stehen. Auch das spricht für langfristige Planung und Tenure-Perspektiven. Wir müssen insbesondere auch diese Programme stärker integrieren in die Karrieresysteme der Hochschulen und auch der außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Denn es ist einfach kontraproduktiv, wenn es Forschungsprogramme und Stipendien gibt, die nur solange gewährt werden, bis die Erstberufung stattfindet. Aber gerade diese Doppelgleisigkeit von Bundesförderung auf der einen Seite und einer zweiten auf einer Tenure-Perspektive zu setzen, schafft internationale Attraktivität. Das schafft, uns komparativ zu machen gegenüber Harvard oder dem MIT. Das ist ein Paket, das würde ich bitten, in dieses Thema aufzunehmen.

Der letzte Punkt ist eigentlich auch ein alter Hut, aber es ist trotzdem noch zu wenig passiert, und zwar ist das die Entsäulung des Wissenschaftssystems. Wir müssen nicht nur bei der gemeinsamen Berufung, von Direktorenpositionen zum Beispiel, sondern auch im Nachwuchsbereich schauen, dass wir durch Forschungsfreisemester, durch gemeinsame Tenure-Track-Berufungen mit den au-

beruniversitären Forschungseinrichtungen hier frühzeitige Integration schaffen. Der Grund ist, jede dieser Einrichtungen für sich hat starke Vorteile, nur sie leben zu stark in Isolationen. Ich denke, da herrscht ein Potenzial, eine Synergie, die wir schöpfen können, die bisher nicht richtig genutzt ist.

Ich möchte mit einem Spruch von Unternehmern enden. Ein Unternehmer sagt immer, wir tun alles, um unsere besten Leute nicht der Konkurrenz zu überlassen, und genau das sollten wir auch tun in Deutschland, und schauen, dass wir wirklich Karrieresysteme anbieten, die nicht einfach eine deutsche Lösung darstellen, sondern die international anschlussfähig sind. Danke.

Vorsitzende:

Vielen Dank. Und nun Herr Dr. Jongmanns bitte.

Dr. Georg **Jongmanns** (HIS, Hochschulentwicklung):

Frau Vorsitzende, meine Damen und Herren, recht herzlichen Dank für die Einladung in diese Runde. Ich möchte meine Stellungnahme nutzen, um noch einmal stärker personalstrukturelle Fragen zu fokussieren, die aber vielleicht empirisch noch nicht voll belegt sind, weil ich entweder die entsprechende Untersuchung nicht rezipiert habe oder solche Untersuchung noch nicht durchgeführt wurden. Wie dem auch sei, das ist auch der Grund dafür, dass ich, weil die jeweiligen Geschichten ein bisschen hypothetisch sind, keine schriftliche Stellungnahme vorab eingereicht habe.

Ein Ergebnis der Gesetzesevaluation war, das ist eigentlich eher so ein Seitenergebnis oder ein Ergebnis, das relativ wenig beachtet wurde, eine sehr starke Korrespondenz des Qualifizierungsmodells, das dem WissZeitVG zu Grunde gelegt ist, und der Personalstruktur der Altersstruktur der Beschäftigten. Das hat mich dazu gebracht, mal die Altersstruktur der Beschäftigten ein bisschen genauer anzuschauen, und das im Rahmen der Daten der amtlichen Statistik. Da sieht man, dass der personelle Aufwuchs bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und

Mitarbeitern massiv in den letzten zehn bis 12 Jahren in einer Altersgruppe ist, die im Regelfall noch nicht promoviert ist. Das heißt, das die Aufgaben, die in ca. den letzten zehn Jahren in Forschung und Lehre hinzugekommen sind, ganz einfache Konsequenz, von nichtpromovierten Personal absorbiert wird. Das ist ein Punkt, den man so wollen will oder den man vielleicht mal nachfragen sollte. Wenn man dann die Altersstruktur weiter betrachtet, dann sieht man, dass im Alterssegment der Personen ab so 34, ich habe die Zahlen von 2010/2011 da zu Grunde gelegt, im Vergleich zu den Werten aus 2002, das sind natürlich Zahlen der Hochschulstatistik, die Forschungseinrichtungen habe ich in dieser Form nicht untersuchen können, da hat sich nichts getan. Das ist die gleiche Menge an Personal, was im System steckt, also Post-Doc-Phase, wie früher die C1, die gleiche Personalmenge, die aber natürlich zur Betreuung des nichtpromovierten Personals da ist. Das heißt, die Personen in diesem klassischen Post-Doc-Alter müssen einerseits diesen massiven Aufwuchs der nichtpromovierten Beschäftigten betreuen, wissenschaftlich einführen, Mentoring war eben das Stichwort, einfach auch schauen, dass der Tagesbetrieb läuft in Forschung und Lehre und sich gleichzeitig um die eigene Karriere kümmern. Das heißt, man hat einen massiven Zielkonflikt an dieser Stelle. Unter dem Gesichtspunkt der Betreuung nichtpromovierten Personals braucht man eigentlich mehr aus dieser Personengruppe. Unter dem Gesichtspunkt der Karriereperspektiven – ich danke Herrn Prof. Hofmann für die Ausführung, weil das perfekt passt – braucht man eigentlich zunächst, wenn die Struktur bleibt wie sie ist, eigentlich weniger Personal, weil man den Leuten sagen muss, wenn ihr nicht ganz so risikofreudig seid, dann verlasst das System mit 32 bis 34 Jahren, da die Perspektiven relativ mau sind. Das ist eine dysfunktionale Altersstruktur. Das ist nicht nur eine Frage von Quantitäten, das ist eine Frage von Qualität, die man stellen muss. Das ist in gewisser Weise der hypothetische Anteil meiner Äußerungen, weil das nicht sauber belegt ist, aber es ist ein klares Indiz dafür, soweit würde ich schon gehen zu sagen, dass da ein Alterssegment in der Personalstruktur so stark unter Druck steht, und zwar in beiden Richtungen, dass eigentlich die Aufgaben dort nicht in sinnvoller Weise bewältigt werden können. Diejenigen, die die Aufgaben bewältigen, verfügen ei-

gentlich noch nicht über die Erfahrung im ausreichenden Maße, um tatsächlich in Forschung und Lehre die Qualität zu bringen, die man sich von dem System wünscht. Es geht um die Funktion und Leistungsfähigkeit des Wissenschaftssystems in Korrespondenz zur Altersstruktur.

Wie dem auch sei, das ist natürlich keine beschäftigungspolitische Äußerung. Nun braucht man trotzdem sinnvolle zweckmäßige funktionale Lösungen, um die Beschäftigten, die im System sind, wie auch immer sich die Altersstruktur entwickeln mag, auch sinnvoll beschäftigen zu können.

Damit komme ich zum WissZeitVG und den Vorschlägen die auf dem Tisch liegen. Zwar gibt es einerseits die Forderung Mindestvertragslaufzeiten im Post-Doc-Bereich einzuführen. Ich möchte mich nicht dazu äußern, ob ich für die eine oder andere Lösung bin. Ich möchte mich dazu äußern, ob ich das für funktional halte im Sinne des WissZeitVG oder nicht und unabhängig von den wissenschaftspolitischen oder beschäftigungspolitischen Positionen, die man ansonsten natürlich für eine Entscheidung auch noch zu Rate ziehen muss. Da kann man sagen, es wäre sicherlich sachlich und funktional im WissZeitVG unterzubringen, so etwas zu tun. Ob man das möchte oder nicht, ist eine andere Sache. Und wenn man das tun sollte, dann kann ich mir vorstellen, dass nicht alle Einrichtungen komplett darauf vorbereitet sind, für Post-Docs Mindestlaufzeiten von zwei Jahren einzuführen. Ich glaube aber auch – das ist eher ein persönlicher Eindruck –, Herr Prof. Hofmann, Herr Prof. Olbertz, Sie werden das möglicherweise mit eigenen Erfahrungen belegen können.

Es ist aber auch keine unlösbare Aufgabe für Hochschulen und Forschungseinrichtungen, die Finanzinstrumente, die man dafür braucht, um das auch finanziell absichern zu können, darstellen zu können, und dass solche Laufzeiten keine unlösbare Aufgabe sind, solche Instrumente auch einzuführen und auch in eine belastbare Zeitschiene einzuführen. Es betrifft leider, das muss man sagen, keine besonders große Personengruppe, der man da letztlich etwas Gutes tun würde. Ich

würde aber auch denken, dass es eher eine pädagogische Maßnahme wäre. Es wäre eine Verschärfung des WissZeitVG, das wäre es ganz sicherlich, aber insofern wären die strukturellen Effekte nicht sehr groß, weil diese größer werden, wenn man sich Mindestlaufzeiten für Doktoranden und Promotionen usw. vorstellen würde. Aber das ist keine Forderung, die jetzt in den Anträgen auf dem Tisch liegt.

Die Laufzeiten im Drittmittelbereich werden ebenfalls nicht dysfunktional, würde ich vermuten. Allerdings, mein Empfinden ist, dass die Argumentation ein bisschen schief läuft, weil alles über die Finanzierung argumentiert wird. Arbeitsrecht, so wie ich das verstehe, – ich bin nicht Jurist und habe daher eher keinen Expertenstatus, – aber so, wie ich die Sache verstehe, geht es immer um die Erledigung von Aufgaben. Es geht darum, dass Aufgaben, die zu erledigen sind, vorliegen. Das ist der sachliche Grund, warum man befristet beschäftigen kann und aus legitimen Gründen beschäftigen kann. Finanzierung ist eigentlich nie ein sachlicher Grund gewesen. Deswegen müsste man eigentlich schauen, ob die Argumentation, wie sie jetzt läuft, über die Finanzierung nicht ein bisschen schief ist und dass man eigentlich eher sachliche Gründe anführen sollte. Also Aufgaben und Gründe anführen sollte und nicht Finanzierungsgesichtspunkte anführen sollte. Das ist nur eine Frage, wie es dargestellt wird.

Der nächste Punkt, der auf dem Tisch liegt, ist der Qualifizierungsvorrang. Auch das wäre sicherlich eine Verschärfung. Da das Ausschöpfen der Sachgrundlosebefristung oder die Forderung darauf zielt, dass das zunächst mal die Sachgrundlosebefristung, diese 12 respektive 15 Jahre ausgeschöpft werden, bevor man auf die Drittmittelbefristung zurückgreift. Das entspricht Sinn und Zweck der Regelung insgesamt. Das WissZeitVG wäre von daher auch nicht dysfunktional. Wenn man das macht, müsste man allerdings darauf achten, dass Hochschulen ohne Promotionsrecht darauf nicht so gut antworten könnten wie Hochschulen mit Promotionsrecht. Das wäre sicherlich eine Differenzierung, die man vorsehen müsste. Was ich riskant finde, ist, Betreuungsvereinbarungen gesetzlich oder sogar ar-

beitsrechtlich zu lösen. Ich kann mir nicht vorstellen, dass das wirklich zu belastbaren Lösungen führen kann. Man stelle sich nur vor, dass in eine Betreuungsvereinbarung quasi die Dissertation als Werk der Beschäftigten vorgenommen wird und das Werk wird nicht rechtzeitig, wie Meilensteinen das vorsehen, abgeliefert. Ist das dann ein Kündigungsgrund, muss man dann zurückfragen. Inwieweit ist es nicht nur ein Schutz der Promotion? Könnte sich das auch als Bumerang erweisen und zu personalrechtlichen Maßnahmen führen? Das muss man sehr genau prüfen.

Ich überspringe ein paar andere Punkte und würde dann, um noch einmal den Bogen zurückzumachen, ganz stark dafür plädieren, auch den Vorschlag aus der Bundesregierung aufzunehmen und Assistenz-Professuren einzuführen und da tatsächlich mal eine konzertierte Aktion und Maßnahme zu starten. Wo interessierte Länder dabei sind, als Pilotierungsphase, wo der Bund dabei ist, wo interessierte Hochschule mit entsprechenden Erfahrungen dabei sind, und entsprechend auch ein groß angelegtes Projekt in die Hand zu nehmen. Vielen Dank.

Vorsitzende:

Ganz herzlichen Dank. Ich begrüße zwischenzeitlich Frau Dzwonnek, Generalsekretärin der DFG. Ich schlage vor, wir setzen diese Runde, die wir begonnen haben fort, und Sie haben die Gelegenheit zum Statement im Anschluss. Damit Herr Dr. Keller von der GEW bitte.

Dr. Andreas **Keller** (GEW):

Frau Vorsitzende, meine Damen und Herren, ganz herzlichen Dank für die Gelegenheit hier Stellung zu nehmen. Frau Vorsitzende, Sie hatten es schon vorweggenommen, ich muss mich entschuldigen, ein bisschen früher wegzugehen; denn nicht nur Politiker müssen regelmäßig gewählt werden, auch Gewerkschaftsvorstandsmitglieder. Unser Gewerkschaftstag fängt heute an und damit wir in der nächsten Wahlperiode viele Gelegenheiten zu neuen gemeinsamen Anhörungen haben, bitte ich um Verständnis, dass ich ein bisschen früher weg muss.

Zunächst wollte ich mal einen Dank an die Bundesregierung vorausschicken, dass sie regelmäßig auch für diese qualitativ hochwertigen Berichte sorgt. Das ist nicht selbstverständlich, weil sie auch immer unangenehme Nachrichten enthalten. Auf diese will ich jetzt zu Beginn zu sprechen kommen. Der letzte „Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs“ bestätigt letztlich auch schon, was die vorherigen Berichte aufgezeigt haben: Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sind zwar hoch zufrieden mit den Inhalten und mit der Forschung. In der Lehre, die sie betreiben, aber beklagen sie sich über Rahmenbedingungen, über instabile Rahmenbedingungen, fehlende Familienvereinbarkeit und anderes. Der Bericht zeigt, dass dieses nicht nur eine Wahrnehmung der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ist, sondern dass es tatsächlich auch objektive Daten gibt, die dieses belegen. Es gibt immer mehr Zeitverträge im Mittelbau, mittlerweile 90 Prozent. Diese Zeitverträge haben immer kürzere Laufzeiten, das hat bereits der Bericht von Herrn Dr. Jongmanns vor zwei Jahren ergeben. Es gibt auch immer mehr Teilzeitbeschäftigung, und zwar gegen den Willen der Beschäftigten.

Die Karrierewege sind in Deutschland im internationalen Vergleich schlicht ungewöhnlich, man könnte auch sagen, nicht wettbewerbsfähig. Nirgendwo sonst gibt es so wenige dauerhafte Berufsperspektiven neben der Professur, wenn man etwa die USA, England oder Frankreich als Maßstab nimmt. Das Ganze hat, und das ist eigentlich das Beunruhigende, nicht nur Auswirkungen auf die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die unzufrieden sind. Das hat auch Auswirkungen auf die Qualität von Forschung und Lehre. Zeitgleich zum „Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs“ ist ein ebenfalls von der Bundesregierung finanzierter Bericht, den die Hochschulrektorenkonferenz vorgestellt hat, vorgestellt worden, und zwar die sogenannte LESSI-Studie. Diese hat sich mit den Auswirkungen der Bologna-Reformen auf die Lehrenden beschäftigt, und in ihr heißt es eigentlich relativ klar, dass die hohe Personalfuktuation, die damit verbundene geringe berufliche Erfahrung von Lehrenden, die teilweise in der unbezahlten Freiheit lehren – wenn man etwa an Teilzeitdoktoranden denkt –, dass

dieses natürlich auch die Qualitätssicherung der Lehre erschwert. Es lohnt sich, in diesem Zusammenhang die Studie zur Kenntnis zu nehmen.

Neu ist allerdings, wenn ich jetzt an einige Jahre zurück denke, als wir zum ersten Mal die Themen diskutiert haben – auch hier im Ausschuss –, dass Hochschulen, dass Forschungseinrichtungen, dass auch die Politik die Probleme nicht mehr leugnet, auch nicht mehr geringredet. Sondern es wird bestätigt, dass Probleme bestehen und auch die Bereitschaft gezeigt, Probleme zu lösen. Insofern begrüßen wir als GEW die vorliegenden parlamentarischen Initiativen, den Gesetzentwurf, die Anträge aller Fraktionen. Wir haben natürlich eine differenzierte Einschätzung abgegeben, aber in allen Fraktionsanträgen finden wir positive Ansätze, auf die wir uns auch bezogen haben und auf die ich mich in meiner ausführlichen Stellungnahme auch beziehe.

Ich verbinde das aber mit folgender Bemerkung: Für bloße Appelle an Hochschulen und an Forschungseinrichtungen, es endlich anders zu machen, ist es zu spät; denn die Hochschulen haben schon vor langen Jahren – genauso wie die Forschungseinrichtungen – nach Autonomie gerufen und sie bekommen; die Forschungseinrichtungen über das Wissenschaftsfreiheitsgesetz, die Hochschulen über die Landeshochschulgesetze und sie hatten eigentlich schon einige Jahre Zeit, zu beweisen, dass sie auch verantwortungsbewusst mit ihren Handlungsspielräumen umgehen können. Wenn die Hochschulen und die Forschungseinrichtungen dazu nicht in der Lage sind, dann – das ist jedenfalls meine Überzeugung – ist die Überzeugung der GEW, muss die Politik auch eingreifen und muss die notwendigen Rahmenbedingungen setzen, dass die Hochschulen und Forschungseinrichtung tatsächlich eine verantwortungsvolle Personalpolitik betreiben. Deswegen ist jetzt die Politik auch gefragt, dieses zu tun. Denn Hochschulen und Forschungseinrichtungen sind öffentliche Einrichtungen. Sie werden ganz überwiegend mit Steuergeldern finanziert, das betrifft – wie Sie wissen – auch die Drittmittel, die etwa von der DFG ausgereicht werden und die überwiegend von Bund und Ländern finanziert werden. Deswegen ist es mir wichtig, dass die Poli-

tik, dass die öffentliche Hand die Verantwortung auch dafür wahrnimmt, was für eine Personalpolitik an diesen öffentlichen Einrichtungen betrieben wird.

Damit bin ich direkt beim nächsten Punkt, nämlich bei den Handlungsmöglichkeiten, die Sie als Bund, als Parlament des Bundes, als Bundestag auch haben, um tatsächlich die Hochschulen und Forschungseinrichtungen anzuhalten, eine verantwortungsbewusste Personalpolitik zu betreiben. Ausführliche Hinweise finden Sie in der Stellungnahme. Ich will hier aus Zeitgründen nur drei Punkte herausgreifen:

Der erste Punkt steht auch ein Stück weit im Mittelpunkt der heutigen Beratung und das ist das Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Das ist ein Bundesgesetz, da hat der Bund die Kompetenz, da gibt es gar keinen Zweifel und er soll diese Gestaltungsmöglichkeiten nutzen. Streichung der Tarifsperre. Geben Sie, meine Damen und Herren, Tariffreiheit, damit endlich wie in anderen Branchen Arbeitgeber und Gewerkschaften über sinnvolle sachgerechte Zeitvertragsregelungen verhandeln können. Geben Sie uns die Chance.

Der zweite Punkt lautet Mindestvertragslaufzeiten, ein ganz einfacher Grundsatz. Wenn ein Doktorand, eine Doktorandin eingestellt wird und er/sie braucht X-Jahre für die Promotion, sollte er/sie für X-Jahre einen Arbeitsvertrag bekommen, und wenn ein Drittmittelprojekt eingeworben wird, für Y-Jahre, dann sollte auch der Zeitvertrag Y-Jahre lang dauern. Das betont sogar die Bundesregierung, da habe ich mich in Ihrer Stellungnahmen sehr gefreut, dass Sie diesen Grundsatz für richtig halten und den wir vor einigen Jahren in die Debatte eingeführt haben. Nutzen Sie bitte das Gesetz, was Sie haben, um tatsächlich auch die Hochschulen und Forschungseinrichtungen dazu zu bringen; denn die bloßen Appelle, so fürchte ich, werden auf Dauer nichts bringen.

Dritter Punkt, auch zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz: Wir brauchen eine verbindlichere Ausgestaltung der familienpolitischen Ansätze, die dieses Gesetz enthält. Da geht es um zwei Punkte.

Das erste ist, was passiert, wenn eine/ein wissenschaftliche/er Mitarbeiterin/Mitarbeiter in Elternzeit geht oder im Falle einer Mitarbeiterin in Mutterschutz? Heute ist es so, wenn diese eine Haushaltsstelle haben, bekommen sie eine Vertragsverlängerung. Das ist ein guter Ansatz, den wir begrüßen. Haben sie aber das Pech, auf einer dritten Stelle zu sitzen, kann es passieren, dass eine werdende oder frischgebackene Mutter auf dem Wochenbett auf die Straße gesetzt wird. Meinen Damen und Herren, ich halte das für unverantwortlich und deswegen sollte dieses Recht auf Vertragsverlängerung für alle Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gelten. Darüber hinaus brauchen wir auch eine verbindliche Ausgestaltung der familienpolitischen Komponente, die vorsieht, dass Verträge über die Höchstbefristungsdauer von sechs Jahren hinaus verlängert werden können. Der Bericht von Dr. Jongsmanns hat vor zwei Jahren gezeigt, dass die Hochschulen sehr unsystematisch, sehr zurückhaltend von dieser Möglichkeit Gebrauch machen. Da brauchen wir Verbindlichkeit.

Zweiter Punkt, was die Handlungsmöglichkeiten des Bundes betrifft. Sie, meine Damen und Herren, als Bund finanzieren mit den Ländern Hochschulen und Forschungseinrichtungen, Sie finanzieren die DFG, Sie finanzieren die Exzellenzinitiative, den Pakt für Forschung und Innovation, über welchen die außerhochschulischen Forschungseinrichtungen finanziert werden. Ich würde, wenn ich das als Bund so etwas finanzieren würde, schon genau hinschauen, was eigentlich die Hochschulen und Forschungseinrichtungen mit diesem Geld machen. Warum, meine Damen und Herren, ist es Ihnen egal, ob die Hochschulen und Forschungseinrichtungen, die diese Gelder bekommen, die europäische Forschercharta ratifizieren oder nicht. Warum ist es Ihnen egal, dass Forschungseinrichtungen systematisch Tariffucht betreiben, Tarifverträge nicht unterschreiben oder sehr kreativ Umgehungsstrategien entwickeln? Warum erwarten Sie nicht von Hochschulen und Forschungseinrichtungen, dass Sie einen „Kodex gute Arbeit“

vorlegen, der Mindeststandards enthält, an die sie sich halten, etwa was den Umgang mit Zeitverträgen angeht. Warum erwarten Sie nicht von Hochschulen und Forschungseinrichtungen, dass sie – neudeutsch – „Family-Budgeting“ betreiben, also auch vorausschauend „familienpolitische Ereignisse“, die über die Hochschulen nicht zufällig kommen – Kinder sind kein Betriebsunfall – in ihrer Haushaltsplanung abbilden.

Letzter Punkt, meine Damen und Herren, das geht auch ganz kurz. Das knüpft nämlich direkt daran an. In wenigen Jahren läuft die Exzellenzinitiative aus. Wir haben die von Anfang an als GEW auch kritisiert. Aber wir finden, es wäre schade um die vielen Milliarden für die Wissenschaft. Nehmen Sie einen Teil davon, das ist unser Vorschlag, um einen „Pakt für gute Arbeit“ in der Wissenschaft auf den Weg zu bringen, mit dem man dann beispielsweise Universitäten, wie die TU-München oder auch die Humboldt-Universität, die ein Konzept für nachhaltige Personalpolitik für Tenure-Tracks auf den Weg legen, dann fördern könnte und ihnen so Anreize geben würde.

Meine Damen und Herren, bin ich beim Ende. Frau Vorsitzende, Sie erwähnten vorhin, das ist die letzte Möglichkeit das Thema heute zu beraten, ich appelliere an Sie, nutzen Sie diese letzte Möglichkeit, auch wirklich konkrete Beschlüsse zu fassen, beziehungsweise dem Plenum zu empfehlen. Vielen Dank für die Aufmerksamkeit.

Vorsitzende:

Herzlichen Dank. Für ver.di spricht nun Matthias Neis.

Matthias **Neis** (ver.di, Bundesverwaltung):

Vielen Dank Frau Vorsitzende, meine Damen und Herren Abgeordnete. Ich freue mich heute, für die Gewerkschaft ver.di Stellung nehmen zu können zur Situation der Beschäftigten in Hochschulen und Forschungseinrichtungen im Allgemeinen. Ich werde mich aber insbesondere auf den konkreten Vorschlag zur Reform des

Wissenschaftszeitvertragsgesetzes beziehen, auch, um nicht zu viele Wiederholungen zu produzieren. Denn vieles könnte ich einfach nur noch einmal unterstreichen.

Wir begrüßen vorausgeschickt das gewachsene Problembewusstsein, das sich in der Vielzahl von Beratungen, von Anträgen, die dieses Haus in den letzten Jahren erarbeitet hat, ausdrückt. Daraus wird aus meiner Sicht auch deutlich, dass wir einen dringenden Reformbedarf im wissenschaftlichen Qualifikations- und Erwerbssystem haben, und das hat auch der „Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs“ (BuWiN) mustergültig noch einmal herausgearbeitet. Ich muss die Zahlen im Einzelnen nicht nennen, Sie haben sie alle gelesen. Der schrumpfende Anteil der Professuren am Bereich der Gesamtbeschäftigten, dem inzwischen fast 25 Prozent nebenberuflich Beschäftigte gegenüber stehen, und dazwischen eingeklemmt die Vielzahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, von denen nur noch jeder/jede Zehnte eine Dauerstelle hat. Dabei lässt sich der Anspruch, der an eine wissenschaftliche Laufbahn zu stellen wäre, auf zwei einfache Begriffe bringen: Planbarkeit und Transparenz. Beides buchstabiert sich an verschiedenen Stellen einer solchen Karriere unterschiedlich aus. Für Doktoranden als realistischer Befristungshorizont, der tatsächlich realistisch macht, die Promotion noch abzuschließen, für Post-Docs dagegen tatsächlich als klarer Weg in eine dauerhafte wissenschaftliche Position. Wir sind aber gegenwärtig von beidem sehr weit entfernt.

Damit wäre ich bei der Perspektive des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Die Gewerkschaft ver.di unterstützt eine Reform dieses Gesetzes nachdrücklich und unterstützt auch den vorliegende Entwurf für eine Reform nachdrücklich. Freilich ist von einer solchen Reform nicht die grundlegende Veränderung zu erwarten, die ich eben angesprochen habe; vor allem deshalb, weil so etwas im Rahmen eines auf Zeitverträge bezogenen Gesetzes gar nicht zu regeln ist. Das ist klar. Aber, daraus kann man trotzdem die richtige Konsequenz ziehen, manche Dinge zu öffnen, um an anderer Stelle Lösungen zu finden. Sie ahnen, ich spreche natürlich

von der Streichung der Tarifsperre im § 1 Abs. 1. Es ist aus unserer Sicht hohe Zeit – das wird Sie nicht überraschen –, dass dieser Anachronismus getilgt wird. Nicht nur, weil er die Koalitionsfreiheit unangemessen einschränkt, sondern, weil er auch uns die Chance nimmt, auf tariflicher Ebene neue Modelle für wissenschaftliche Laufbahnen zu vereinbaren. Das so etwas möglich ist, zeigt beispielsweise der Kollektivvertrag Universität der österreichischen Dienstleistungsgewerkschaft, die 2009 genau ein solches Modell, das im bestehenden System, also ohne das Unterste zuoberst zu kehren, mehr Sicherheit und Transparenz ins System eingeführt hat. Auf diesen Weg sollten wir uns zusammen begeben.

Bei aller grundsätzlichen Unterstützung, die darin auch für den vorliegenden Reformentwurf zum Ausdruck kommt, möchte ich drei Punkte noch etwas ambivalenter beleuchten, nämlich die Punkte Mindeststandards, Drittmittel und wissenschaftsunterstützendes Personal.

Zum ersten Mal werden in dem vorliegenden Entwurf Mindeststandards bei Befristungen vorgesehen. Im Post-Doc-Bereich ist von 24 Monaten die Rede. Das ist auch aus unserer Sicht kein Zeitraum, der eine berufliche oder private Lebensplanung erlaubt, insbesondere bei Personen, die regelmäßig jenseits des dreißigsten Lebensjahres stehen. Wir müssen das mit den Lebenssituationen vergleichen, in denen Gleichqualifizierte außerhalb der Wissenschaft sich befinden. Aber es ist ein erster Schritt und der ist dringend notwendig. Er muss aber aus unserer Sicht für alle Beschäftigten, also, auch auf die Promovierenden, angewandt werden. Es gibt aus meiner Sicht keine logische Begründung, das in diesem Bereich nicht zu tun.

Drittmittel: auch hier wurde es schon gesagt, die Anpassung der Vertragslaufzeit auf die Förderzeit ist eine konsequente Haltung. Dann aber auch bitte, tatsächlich konsequent, solange wie gefördert wurde. Denn die Finanzierung, denke ich, ist nicht das Argument, es ist die Aufgabe, und die ist nun einmal das Projekt, das bewilligt worden ist. Gerade langläufige Projekte, wie Sonderforschungsbereiche,

sind auf stabile Arbeitsprozesse angewiesen. Warum hier noch einmal eine künstliche Untergrenze einführen? Gerade wird auch im Bundesrat ein Reformentwurf beraten, der genau das auch nicht vorsieht, nochmal eine Grenze im Drittmittelbereich dazwischen zu schalten.

Abschließend möchte ich zum Wissenschaftsunterstützendem Personal kommen. Wir halten weiterhin die Anwendung des Sachgrundes „Drittmittel“ auf diese Personengruppe weder für sinnvoll, noch für notwendig. Die wenigen Zahlen, die wir zu diesem oft vernachlässigten Bereich haben, zeigen, dass auch hier ein erhebliches Wachstum an Befristung, zum Beispiel in der Verwaltung, von 16 Prozent im Jahr 2002 um mehr als die Hälfte auf 25 Prozent im Jahr 2010 zu verzeichnen ist. Diese Zahl ist bereits zu hoch für eine Gruppe, die dafür zuständig ist, die Rahmenbedingungen aufrecht zu erhalten, die für Forschung und Lehre notwendig sind. Dort, wo in dieser Gruppe tatsächlich Befristung notwendig und begründbar ist, liefert das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) mehr als genug Möglichkeiten. Frau Bordasch hat die breite Anwendung der Sachgrundlosenbefristung von zwei Jahren zu Beginn eines Arbeitsverhältnisses angesprochen. Das beweist, dass keine zusätzliche Auswertung von Befristungsmöglichkeiten notwendig ist. Dass diese Befristungsmöglichkeiten nach einem hier vorliegenden Entwurf künftig nur noch den Einrichtungen offen stehen sollen, die diese Personalgruppe überwiegend unbefristet Beschäftigter einstellen, ist gegenüber einer Streichung nur eine Hilfskonstruktion. Aber immerhin, hier wird eine Grenze genannt. Die ist aus unserer Sicht aber deutlich zu hoch; die Hälfte, mehr nicht.

Es zeigt sich, dass auch nach einer eventuellen Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetz noch genug zu tun bliebe, um Planbarkeit und Transparenz in Wissenschaftskarrieren zu verankern. Aber die Abschaffung der Tarifsperre gäbe uns genau dazu die Möglichkeit und wäre daher ein zentraler Schritt in eine richtigere Richtung. Vielen Dank.

Vorsitzende:

Vielen Dank. Nun Prof. Olbertz bitte.

Prof. Dr. Jan-Hendrick **Olbertz** (Humboldt-Universität):

Liebe Frau Burchardt, verehrte Abgeordnete aller Fraktionen, meine Damen und Herren, ich will zunächst auf ein paar Details der Gesetzesänderung eingehen und dann ein paar grundsätzliche Anmerkungen machen.

Für sich betrachtet ist das Wissenschaftszeitvertragsgesetz nicht unvernünftig gewesen. Es hat strukturell und funktional im Kern eine gute Begründung gehabt, die auch fortbesteht, weil es Flexibilität und auch Ausschöpfung aller Ressourcen, auch der temporären, beinhaltet und damit natürlich auch eine gewisse Dynamik in der Nachwuchsförderung sichert. Auf der anderen Seite aber sind die kritischen Ergebnisse der HIS-Evaluation und des „Bundesberichts Wissenschaftlicher Nachwuchs“ ernst zu nehmen. Denn wenn wir uns anschauen, dass die Befristungszeiten immer kürzer werden und damit die Arbeitsverhältnisse immer prekärer, dann können wir nicht tatenlos zusehen. Insofern begrüße ich schon, diese Diskussion, von mir aus auch an diesem Gesetz entlang, aufzumachen. Ich will mich auch nicht darauf einlassen, die Zahlen, die der Debatte zu Grunde liegen, zu kritisieren. Der Arbeitskreis Universitätskanzler verfügt über andere Zahlen in Bezug auf das Verhältnis von befristeten zu unbefristeten. Da müsste man einfach mal abgleichen, was da gezählt worden ist, und was nicht. Das Problem bleibt davon letzten Endes unberührt.

Ich kann auch die meisten Änderungen zumindest verstehen, die die einbringende Fraktion vorschlägt. Übrigens – ich muss schlimmerweise sagen –, mit Ausnahme des Endes der Tarifsperre; denn ich glaube, die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses hat so einen Rang, den man eher hoheitlich durch Gesetz regeln würde als über wechselnde Tarifvereinbarungen. Aber, wenn Sie mir das verzeihen, da können wir auch mal unterschiedlicher Meinung sein.

Zur Mindestlaufzeit: Ich kann dem auch ganz gut folgen, es sind nur dann die Fälle nicht mehr abgedeckt, in denen sich am Anfang einer Promotionsphase – und das kann schon beim Exposé sein – herausstellt, dass es doch nichts ist, dass der junge Kollege, die junge Kollegin mit dem Projekt nicht glücklich werden wird. Dann müsste man eigentlich irgendwie trotzdem flexibel reagieren können, um eine wertvolle Qualifikationsstelle nicht über Jahre blockiert zu halten. Vielleicht kann man den Vorschlag einer mehrstufigen Verlängerungsoption, die man ja vertraglich regeln kann, einbauen und, ähnlich wie bei der Juniorprofessur, als eine Art Zwischenevaluation, dann aber auch garantieren, dass das Beschäftigungsverhältnis fortbesteht, wenn ein sich abzeichnender Erfolg da ist.

Verträge mit Post-Docs dürfen laut Gesetzentwurf in begründeten Ausnahmefällen auch im Alter von unter 24 Jahren sein. Ich weiß aus Erfahrung, wie schwer es ist, arbeitsrechtlich die begründeten Ausnahmefälle zu identifizieren und zu verifizieren. Ich habe ein Sorge, auch wenn ich das Ziel teile, dass der Absicherungsreflex, der leider in die Universitäten einen enormen Eingang gefunden hat, nämlich Risiken zu minimieren, dazu führt, dass man eher niemanden einstellt, als dass man sich auf ein Risiko einstellt, und, wenn wir den Modus Vorsorge durch Nichteinstellung haben, und zwar oft nur aus finanziellen Gründen, dann könnte es genau nach hinten losgehen, dass wir nämlich Verträge unter Umständen nicht mehr abschließen und dann wäre das ein Verlust an Flexibilität.

Ich will Sie nur aufmerksam machen, bei den Berliner Hochschulverträgen haben wir uns bereits mit dem Land auf eine Mindestvertragslaufzeit von Verträgen mit Nachwuchswissenschaftlern verpflichtet. Da steht jetzt drinnen, und das haben wir alle vorher zu unterschreiben, im Regelfall mindestens drei, höchstens fünf Jahre im Erstvertrag, Drittmittelprojekte in jedem Falle innerhalb des Rahmens der Förderung. Das können wir auch auf der Landesebene machen, und deswegen ist die Idee, eine Selbstverpflichtungserklärung von der HRK oder den der Allianz der Wissenschaftsorganisationen zusammengeschlossenen oder anderen Institutionen, ich sage jetzt mal, zu stimulieren, auch nicht verkehrt; denn manch ein

Steuerungsimpuls, um das Problem zu lösen, muss auch von dezentralen Initiativen ausgehen, damit er funktioniert. Ganz ausdrücklich begrüße ich die Einführung von Betreuungsvereinbarungen. Leider ist es so, dass solche bis heute keineswegs überall der Fall sind. Die Frage ist nur, ob das eigentlich der Ort ist, rein vom Gesetzestext her, in dem solche Dinge zu regeln wären. Aber, wenn wir gar keinen anderen Ort dafür haben, dann sollten wir es wenigstens dort regeln. Damit habe ich gar kein Problem.

Jetzt zu den grundsätzlichen Bemerkungen, wenn Sie mir das erlauben. Die Frage ist für mich, ob die Ziele, die die einbringende Fraktion mit Blick auf die prekäre Beschäftigungslage des Wissenschaftlichen Nachwuchses verfolgt, mit einer Änderung dieses Gesetzes wirklich mit Nachhaltigkeit erreichbar sind. Dazu müsste nämlich geprüft werden, ob es einen Kausalzusammenhang zwischen dieser Lage, in der sich der Nachwuchs befindet und der derzeitigen Gesetzesfassung ergibt. Oder anders gefragt, hat das derzeitige Wissenschaftszeitvertragsgesetz diese kritische Lage maßgeblich ausgelöst, oder befördert, oder verhindert es im Moment die Spielräume, die wir suchen? Ich glaube, das muss man nämlich verneinen. Die kurzatmige Befristungspraxis, um die es hier maßgeblich geht und die in der Tat ein Elend ist, hat ganz andere Ursachen, als sie in dieser Gesetzesfassung zu finden wären.

Die Universitäten, hier die Professoren und Professorenforschungsgruppenleiter, Projektverantwortlichen, nicht zuletzt auch die Kanzler, schließen im Regelfall nicht aus Misstrauen ihren jungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gegenüber oder einfach nur aus Schikane solche Kurzzeitverträge ab, sondern aus Gründen ihrer andauernden finanziellen Beschränkungen. Hätten sie längerfristige Sicherheit, im Hinblick auf Fördermittel oder was noch wichtiger wäre, im Hinblick auf einigermaßen stabile und verlässliche Grundfinanzierungen, dann kämen sie nicht auf die Idee, solche Verträge abzuschließen, jedenfalls nicht im Regelfall. Alle können ein Lied davon singen, wie schwierig es ist, unter so prekären Verhältnissen überhaupt die besten Köpfe zu gewinnen. So verrückt sind wir nicht,

solche Verträge ohne Not abzuschließen, vor allem, wenn wir die besten vor Augen haben, die anderenfalls – mein Kollege von der TU-München hat es sehr schön beschrieben – einfach ins Ausland gehen.

Die Diskussion müsste also grundsätzlicher geführt werden, und zwar im Hinblick auf das Verhältnis von Grundfinanzierung und Drittmittelförderung und damit über sinnvolle Grenzen des Wettbewerbs. Wir sind in einem Wettbewerbs-taumel der auch eine ungute Dynamik in das Beschäftigungssystem gebracht hat. Hier sind wir natürlich von einer verlässlichen Hochschulfinanzierung in unserer föderalen Finanzierungsstruktur derzeit weiter entfernt als je zuvor. Dort sind die eigentlichen Ursachen. Je länger wir hier übrigens keine Lösung haben, desto schneller wird sich die Krise verschärfen. Ich erinnere an unsere letzte Debatte über das Kooperationsverbot.

Zum anderen müsste viel grundsätzlicher auch eine funktionale Neudefinition des wissenschaftlichen Personals der Universität und der Hochschulen – hier vor allem des Mittelbaus – besprochen werden. Wir haben in den letzten Jahren systematisch den akademischen Mittelbau ausgedünnt. Inzwischen geht im Übrigen in den Gesetzen jedes Land seinen eigenen Weg und je weniger Geld zur angemessenen Grundfinanzierung zur Verfügung steht, desto kritischer wird natürlich die Situation des Mittelbaus.

Wir machen es an der Universität oft so, dass wir selber als Bürgen für auslaufende oder unklare Drittmittel eintreten, die allein aus dem wirklich blödsinnigen Jährlichkeitsprinzip manch‘ einer Förderung erwachsen. Wir haben das hier in Berlin in der Einstein-Stiftung. Wir dürfen nur für ein Jahr fördern und die Mittel müssen immer wieder neu bewilligt werden. Da treten wir inzwischen schon als Gewährleister aus Haushaltsmittel ein, um das nicht auf den Schultern der jungen Leute auszutragen.

Was mir wirklich sehr wichtig ist, wenn wir über den Mittelbau reden, sollten wir auch über Beschäftigte reden, die professionelle, vielfältige Aufgaben in der Universität, inzwischen namentlich in der Wissenschaftsorganisation, im Management übernehmen. Es kristallisiert sich ein ausgesprochen spannender neuer Karrierepfad neben der Professur an der Universität heraus, mit einer ganz eigenen professionellen Qualität, über die wir gar nicht reden, die wir aber in Sachen Wissenschaftsmanagement, Wissenschaftskoordination, Planungsaufgaben, akademische Verwaltung dringend brauchen. Deren Rechte sind nirgends geregelt. Wir schieben die manchmal in die Gruppe der Verwaltungsmitarbeiter, um sie überhaupt entfristen zu können, weil sie sonst an dieser widersinnigen, Zweimal-sechs-Jahre-Regelung scheitern, die mit ihrem Aufgabenprofil gar nicht korrespondiert. Also müsste man den akademischen Mittelbau insgesamt neu definieren und legitimieren, und zwar als eine Berufsgruppe innerhalb der Universität. Denen müssen wir ganze andere Karrierechancen geben, und zwar einmal für den Nachwuchs, andererseits aber auch für Forschung, Lehre, Selbstverwaltung und Wissenschaftsorganisationen. Das kann man durch differenzierende Länderregelungen am Ende nicht machen. Hier bräuchte man wohl doch, aus vielen weiteren guten Gründen übrigens, eine erneuerte Hochschulrahmengesetzgebung.

Mir fehlt es nicht an Mut, zu sagen, wir bräuchten eine erneute Hochschulrahmengesetzgebung, die auch alle Mitgliedergruppen neu definiert und regelt. Ich mache keinen Hehl daraus, bei einer solchen Anhörung dieses zu sagen: Bei Initiativen, die aus der Vergangenheit vernünftig korrigierender Fehlerkorrektur fordern, will ich gern sagen, dabei gewesen zu sein. Da lade ich mich selber zur Anhörung ein und ich würde Sie loben und preisen dafür, weil das offensiv gestaltende Hochschulpolitik wäre und nicht nur relativ zaghaft korrigierende. Vielen Dank.

Vorsitzende:

Herzlichen Dank. Ich bin sicher, der nächste Ausschuss wird Sie wieder einladen. Frau Dr. Wolke bitte.

Dr. Heike **Wolke** (Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren e. V.):
Sehr geehrte Frau Vorsitzende, sehr geehrte Bundestagsabgeordnete, meinen Damen und Herren. Vielen Dank für die Einladung. Ich spreche hier für die Helmholtz-Gemeinschaft. Ich bin hier in Vertretung von Prof. Mlynek. In meinem normalen Leben bin ich die Verwaltungsdirektorin im Alfred-Wegener-Institut. Ich kenne mich schon an der Basis etwas aus. Ich würde hier einige wichtige Punkte aus unserer Stellungnahme vortragen. Ich habe gehört, später haben wir noch genug Möglichkeiten, auf Fragen zu antworten.

Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sind das wichtigste Kapital einer jeden Forschungseinrichtung. Das ist klar, davon hängt der wissenschaftliche Output, das Renommee und die Wettbewerbsfähigkeit der Zentren ab. Der wissenschaftliche Nachwuchs spielt dabei eine ganz besondere Rolle. Deswegen legen wir auch großen Wert auf eine exzellente Nachwuchsförderung. Nahezu alle Helmholtz-Zentren verfügen über eine strukturierte Doktorandenausbildung und differenzierte Personalentwicklungskonzepte, die insbesondere im Bereich der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, bei Karriereplanungen und damit verbunden gezielte Weiterbildungsmaßnahmen, Möglichkeiten der Nutzung von Mentoring und Coachingangeboten, und auch weiterreichende Maßnahmen zur Vereinbarung von Beruf und Familie – vielleicht aber erst im Anfangsstadium dual-career-Angebote – beinhalten. Zusätzlich wird der wissenschaftliche Nachwuchs mit Hilfe von Instrumenten des Impuls- und Vernetzungsfonds der Helmholtz-Gemeinschaft gefördert.

Ich möchte daraus beispielhaft eigentlich nur zwei Instrumente jetzt kurz anführen, die aus meiner Sicht hervorragend sind. Das eine davon ist die Einrichtung und Förderung von wissenschaftlichen Nachwuchsgruppen mit Tenure-Track-Angeboten für die Nachwuchsgruppenleiter, welche gleichzeitig – ganz oder in den meisten Fällen – auch eine gemeinsame Berufung als Juniorprofessoren an einer Universität haben.

Das andere Programm ist das W2/W3-Programm der Helmholtz-Gemeinschaft, welches die Berufung von Wissenschaftlerinnen unterstützt. Was ich besonders gut daran finde, ist, dass das dann auch Wissenschaftlerinnen in einem Zentrum sein können. Es gibt dadurch also die Möglichkeit einer sogenannten Hausberufung mit einer Universität. Oft sind es Frauen, denen es aufgrund von familiären Verpflichtungen nicht möglich ist, sich so ohne weiteres an einer anderen Forschungseinrichtung zu bewerben.

Wie geht die Helmholtz-Gemeinschaft mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz um? 38 Prozent aller Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sind an der Helmholtz-Gemeinschaft unbefristet beschäftigt. Forschungseinrichtungen können nur dann erfolgreich sein, wenn sie genügend Flexibilität besitzen, neue Themen auch kurzfristig anzugehen. Ich denke, daran gibt es auch keine Zweifel. Fluktuation und Wettbewerb spielen dabei eine bedeutende Rolle. Es besteht auf der anderen Seite kein Zweifel daran, dass die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler eine verlässliche berufliche Perspektive benötigen. Dem Anspruch kann man nur dadurch gerecht werden, indem man verantwortlich und nachvollziehbar mit Befristungen von Arbeitsverhältnissen umgeht und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mittelfristig Perspektiven gibt, die es ihnen erlauben, ihre Karriere zu planen. Dabei wird es nur zu einem geringen Teil um eine wissenschaftliche Karriere im eigenen Zentrum gehen, sondern vielmehr darum, welche Bausteine für eine berufliche Zukunft in der Wirtschaft oder für eine akademische Laufbahn in einer anderen Forschungseinrichtung, Universität benötigt werden.

Die in 2011 vorgelegte Studie der HIS GmbH zur Evaluierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetz hat zur intensiven Diskussion darüber geführt, ob die Universitäten und Forschungseinrichtungen angemessen mit den ihnen eingeräumten Befristungsmöglichkeiten umgehen.

Da nur drei der 18 Helmholtz-Zentren an der Studie beteiligt waren, hat die Helmholtz-Gemeinschaft das zum Anlass genommen, eine eigene Erhebung

durchzuführen, um herauszufinden, inwieweit die Ergebnisse der HIS-Studie auf die Gesamtheit der befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter der Helmholtz-Gemeinschaft übertragbar sind. Die Erhebung wurde in allen 18 Zentren durchgeführt. Die ausführlichen Ergebnisse liegen auch in der schriftlichen Stellungnahme vor.

Die wichtigsten Ergebnisse: Fast 50 Prozent aller befristeten Arbeitsverträge in den Zentren der Helmholtz-Gemeinschaft haben eine Laufzeit von 25 Monaten oder mehr. Die befristeten Verträge, die nur eine Laufzeit bis zu 12 Monaten haben, machen rund 24 Prozent der befristeten Verträge aus und sind zu dreiviertel Folgeverträge. Als Gründe für diese kurzfristigen Folgeverträge werden überwiegend die Weiterbeschäftigung zum Abschluss der Promotion und Überbrückungsverträge zwischen verschiedenen Drittmittelprojekten angegeben.

Es gibt auch andere Gründe. Ich könnte dann auch in der anschließenden Befragung noch ausführlicher darauf eingehen, aber da sind zum Beispiel sogenannte Auslaufverträge. Wenn ein Doktorand seine Arbeit in den entsprechenden drei Jahren eingereicht haben sollte, bekommt er an vielen Zentren einen sogenannten Auslaufvertrag als Bonus. Er wird für ein paar Monate noch als Wissenschaftler angestellt und kann derzeit noch seine Publikation machen und sich im Prinzip um einen neuen Job kümmern. Für diese kurzen Vertragslaufzeiten gibt es in der Regel, wie gesagt, sehr plausible Begründungen. Ich finde es auch wichtig, dass das weiter möglich sein muss, weil es zum Beispiel auch Gründe für Vertragsverlängerungen gibt, wie sie bereits angeführt wurden, nämlich Elternzeit und Mutterschutz, aber auch Krankheit. Es sind Experimente, die irgendwie schief gehen und die der Doktorand überhaupt nicht zu vertreten hat. Dann muss man irgendwie Möglichkeiten schaffen, dass er seine Promotion erfolgreich abschließen kann. Das sind dann eben oft kurzfristige Folgeverträge.

Der verantwortliche Umgang der Zentren der Helmholtz-Gemeinschaft mit den Befristungen von Arbeitsverhältnissen kommt nicht nur in der Statistik zum Aus-

druck, sondern er manifestiert sich auch darin, dass viele Zentren interne Vorgaben und Leitlinien – eine Policy haben –, die dies in den Bereichen regeln, in denen es um den Umgang mit befristeten Arbeitsverhältnissen geht, und denen nach diesen kurze Befristungen an nachvollziehbare und objektive Gründe geknüpft werden müssen. Weiterhin sind Gespräche zwischen dem Vorgesetzten und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vorgesehen, wie der weitere Karriereweg nach dem Auslaufen des Vertrages aussehen kann. Hierdurch wird für beide Seiten Klarheit hinsichtlich der beruflichen Zukunft erreicht. Insgesamt ist festzustellen, dass es durchaus noch Verbesserungsbedarf gibt. Wenn ich das jetzt von den ganzen Sachverständigen heute hier gehört habe, habe ich das Gefühl, die Helmholtz-Gemeinschaft lebt in einer anderen Welt.

Vorsitzende:

Also in einer Welt, von der die Hochschulen nur träumen können, glaube ich.

Dr. Heike **Wolke** (Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren e. V.):
Aber ich möchte sagen, dass wir uns insgesamt sehr gut aufgestellt sehen, einen verantwortungsvollen Umgang auch weiterhin mit unseren befristeten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zu gewährleisten. Danke.

Vorsitzende:

Herzlichen Dank. Zum Abschluss nun Frau Dzwonnek bitte.

Dorothee **Dzwonnek** (DFG):

Herzlichen Dank, Frau Vorsitzende, meine Damen und Herren Abgeordneten. Erst einmal Entschuldigung für die Verspätung. Wie das so ist, wenn man aus Bonn herankommt.

Es ist in der Analyse schon sehr übereinstimmend und treffend gesagt worden, Planbarkeit und Transparenz sind die Forderungen, die die individuellen Karrieren unterstützen können. Strukturelle Momente der Innovationsfähigkeit des Wis-

senschaftssysteme sind vielleicht ein Grund dafür, dass wir uns den Anteil der befristet Beschäftigten insgesamt gut überlegen sollten. Aber zu den Botschaften, die wir als Deutsche Forschungsgemeinschaft haben, die wir nicht die Vertragspartner sind, sondern nur die Umgebung mit definieren, in der solche Verträge geschlossen werden. Wir, das wissen Sie, vertreten ganz grundsätzlich die Auffassung, dass Betreuungsvereinbarungen in allen Promotionsverhältnissen absolut notwendig sind, damit auch unterhalb des rechtlichen Rahmens eines Vertrages eine Sicherheit gewährleistet ist. Wir haben Betreuungsvereinbarungen mittlerweile in fast allen unseren Förderverhältnissen. 24.000 Promovierende unterstützen die Deutsche Forschungsgemeinschaft, 200.000 Promovierende haben wir in Deutschland, etwa 12.000 von den 24.000 befinden sich in strukturierten Doktorandenumgebungen. Wir wirken auch daraufhin, dass in allen weiteren Förderformaten auch Betreuungsvereinbarungen etabliert werden. Wir kämpfen seit drei Jahren dafür, dass Wissenschaft als Beruf auch dadurch befördert wird, dass wir einen Übergang von Stipendien auf Stellen für Promovierende haben und bezahlen das auch. 50 Prozent des Aufwuchses aus dem Pakt für Forschung und Innovation, den wir dankenswerterweise bekommen, geht in diese Finanzierung der festen Stellen für Promovierende, und das in einem Ausmaß, welches deutlich über die 50 Prozent der Finanzierung von halben Stellen hinausgeht.

Wir kämpfen für die Gleichstellung der Nachwuchsgruppenleiter mit den Professorengruppen. Das ist ein Punkt, der hier noch nicht so angesprochen ist, der aber gleichzeitig auch den Berufsweg kennzeichnet. Damit spreche ich auch noch einen Punkt an, den Herr Prof. Olbertz sehr treffend ausgeführt hat. Ich glaube, wir brauchen in der Tat ein grundsätzliches Nachdenken darüber, welche wissenschaftlichen Berufswege es neben der Professur in den Hochschulen geben muss, um die Grundstruktur einer Hochschule zu stärken. Wenn Sie hören, dass in der Helmholtz-Gemeinschaft immer noch 68 Prozent in festen Beschäftigungsverhältnissen sind – ich erinnere mich noch sehr gut, als 2001 die programmorientierte Förderung eingeführt wurde, wir jedes Jahr mit dem BMBF ein Vertrag abschließen und zahlen mussten, wenn wir diese 68 Prozent nicht ein bisschen nach un-

ten gedrückt haben –, da kann ich nur sagen, zwischen der außeruniversitären Forschung und zwischen den Verhältnissen in den Hochschulen liegen wirklich Welten, die man dringend schließen muss.

Hiermit komme ich zu einem weiteren Punkt, der in der Bewertung der Vorschläge des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes ganz erheblich ist. Ist es wirklich die Causa? Herr Prof. Olbertz hat diesen Punkt schon angesprochen und ich halte das für ganz wichtig. Die Causa für die Befristungsproblematik, die es in der Tat im Hochschulbereich gibt, ist sicherlich die schlechte Grundfinanzierung der Hochschulen. Da muss man etwas tun. Aus unserer Sicht ist auch das jetzige Wissenschaftszeitvertragsgesetz schon mit seinen Vorschlägen geeignet, um grundsätzlich dafür zu sorgen, dass Planbarkeit und Transparenz umgesetzt werden können. Natürlich kann man das noch verbessern, indem man eben eine vertragliche Regellaufzeit von mindestens zwei Jahren etabliert. Anderenfalls etabliert man die Statuierung eines Begründungserfordernisses, warum eine kürzere Laufzeit gewählt werden soll. Das ist sicherlich eine Verbesserung, die wir auch wieder unterstützen würden. Aber, ansonsten ist es, glaube ich, eine Umgebung, die jetzt schon, wenn Sie an § 2 Abs. 1 Satz 3 des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes denken, auch Möglichkeiten gibt, zum Beispiel eine familienfreundliche Ausgestaltung der Doktorandenverhältnisse zu etablieren. Wir weisen in unseren Merkblättern auch daraufhin und beraten die Hochschulen dahingehend, diesen Befristungsgrund der Qualifizierungsbefristung anzuwenden.

Dass die Hochschulen, obwohl unsere Förderformate jetzt auch schon eine längere Laufzeit haben und in der Regel mindestens dreijährig bewilligt werden, dennoch die zum Teil sehr kurzen Befristungsgründe wählen, liegt einmal daran, dass sie in ihrem Globalhaushalt die Mittel auf eine etwas prekäre Art bewirtschaften müssen. Das heißt, dass Grundmittel und Drittmittel da auch schon mal, ich will nicht sagen, durcheinander geraten, aber jedenfalls zur Überbrückung wechselweise eingesetzt werden. Ich glaube, dass man mit einer Gesetzesinitiative, die sicherlich auch von allen Beteiligten getragen werden könnte, mit geringen

Änderungen darauf hinwirken kann, dass man auf die vertragliche Regellaufzeit von mindestens zwei Jahren hinausgeht. Wir würden das in der DFG in unseren Förderformaten natürlich auch entsprechend unterstützen.

Zu den einzelnen weiteren Vorschlägen möchte ich hier eigentlich gar nichts sagen. Ich glaube, dass die Gründe von allen, die ich bisher gehört habe, schon hinlänglich benannt worden sind. Ich kann nur versichern, dass wir mit unserem wissenschaftspolitischen Ansatz, den wir aber nur in der Drittmittelfinanzierung auch wirklich stabilisieren können, nur einen Teil der Hochschulwirklichkeit unterstützen und das wir in dem Teil aber jedenfalls ein Vorbild schaffen wollen, ein Modell, das die prekäre Situation der Kurzzeitbefristungen auch abmildert. Vielen Dank.

Vorsitzende:

Herzlichen Dank. Wir kommen damit in die Berichterstatterrunde. Mit Blick auf die fortgeschrittene Zeit schlage ich den Kolleginnen und Kollegen vor, auf lange einführende Statements vor der Einleitung der Frage zu verzichten. Umso mehr haben wir die Chance, dass wir auch fragen können. Wir haben das Thema untereinander ja mehrfach beraten, nur noch nicht öffentlich, so dass wir unseren Sachverständigen möglichst die Chance geben, noch weiteres zu dem, was sie gesagt haben, zu ergänzen. Es beginnt mit dieser Runde für die CDU/CSU-Fraktion der Kollege Schipanski.

Abg. Tankred **Schipanski** (CDU/CSU):

Vielen Dank Frau Vorsitzende. Dennoch müssen wir natürlich zu unseren Fragen hinführen. Aber ich werde das selbstverständlich in der gebotenen Kürze machen. Ich möchte an Frau Dzwonnek anschließen, welche gesagt hat, neben dem klassischen Professor muss es ein weiteres Modell geben. Ich bin dankbar, dass Prof. Hofmann von der TU-München das auch dargestellt hat. Was es gibt, Associate-Professor, Assistant-Professor, hier eine Idee, die auch teilweise aufgegriffen wird, die unsere Fraktion auch vorgeschlagen hat. Der Antrag liegt Ihnen allen vor. Das

ist sehr schön, sehr erfreulich. Prof. Hofmann hat auch dieses Engagement in verschiedenen Programmen des Bundes genannt, wie wir hier auf den wissenschaftlichen Nachwuchs ein ganzes Stück einarbeiten. Herr Dr. Keller von der GEW erwähnt richtigerweise die Mindestvertragslaufzeiten. Auch bin ich froh, dass hier heute von den Sachverständigen angesprochen wird, dass dieser Code of Conduct, den es bei Helmholtz, bei der HRK, bei der MPG gibt, diese Leitlinien zur Ausgestaltung, die eigentlich im Rahmen der Selbstverpflichtung bereits existieren. Ich denke, das ist ein ganz wichtiges Argument heute.

Dann darf ich überleiten zur der Frage an Frau Dzwonnek. Wir haben selbst von ver.di gehört, was mich heute ganz überrascht hat, dass die Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes eigentlich gar nicht geeignet ist, um auf diese Personalstruktur, auf Karrierepfade in irgendeiner Art und Weise einzuwirken und weiterzuentwickeln. Sie schlagen in Ihrer Stellungnahme vor, Frau Dzwonnek, dass die eigentliche richtige Adresse hier der Landeshochschulgesetzgeber ist, der eigentlich das richtige Instrument hat, Planungssicherheit bei Personalstruktur und Karrierepfaden herzustellen. Sie sprechen hier von einer Dienstherreneigenschaft, die schrittweise an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu übertragen ist. Das wäre mal sehr spannend, wenn Sie das noch ausführen könnten.

Ich darf meine zweite Frage an Herrn Prof. Olbertz richten, welcher das auch etwas grundlegender, auch mit Hinblick auf die Finanzierung der Hochschulen, angesprochen hat. Herr Prof. Olbertz, habe ich Sie richtig verstanden, dass natürlich eine Grundgesetzänderung im Sinne des Artikel 91 b, den die Koalitionsfraktionen, auch die Bundesregierung vorgeschlagen haben, wo wir eine massive Blockadehaltung im Bundesrat haben, mehr Planungssicherheit bringen könnte, dass das auch ganz konkrete Auswirkungen haben könnte unter den Stichworten Karrierepfad, Planungssicherheit für Hochschulen, aber auch für die betroffenen Nachwuchswissenschaftler selber? Vielen Dank.

Vorsitzende:

Vielen Dank. Für die SPD-Fraktion nun der Kollege Swen Schulz bitte.

Abg. Swen **Schulz** (Spandau) (SPD):

Herzlichen Dank den Sachverständigen für diese sehr interessanten Statements und auch die Stellungnahmen, die Sie vorher schriftlich eingereicht haben, sofern es Ihnen möglich war. Der „Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs“ fordert Politik natürlich an vielen verschiedenen Stellen auf, zu handeln, um die aufgezeigten Probleme zu lösen. Wir verstehen das so, dass es nicht die eine alles erschlagende Lösung gibt. Hier ist auch vieles angesprochen worden, so die Frage der Grundfinanzierung. Eine Personaloffensive muss her. Die Frage, wie geht es mit den Pakten weiter? Was für Lösungen haben wir in der Frage Personalkategorien? Da gibt es eine ganze Menge, aber auch jede Menge Initiativen der SPD-Bundestagsfraktion. Eine Maßnahme, eine Blume aus diesem Strauß, ist das Thema Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Jetzt möchte ich Frau Bordasch und Herrn Neis in der ersten Runde mit dem konfrontieren, was ich von Prof. Olbertz gehört habe. Dieser hat, wenn ich das richtig verstanden habe, gesagt, mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz kann man sicherlich einiges machen, das ist ihm auch gar nicht alles unsympathisch. Aber es löst das Problem eigentlich nicht; denn wenn die wissenschaftlichen Einrichtungen genug Geld haben, dann klappt das alles schon. Dann haben wir auch gar keine Probleme mehr. Das möchte ich spiegeln, Frau Bordasch, Herr Neis, ist das so richtig aus Ihrer Sicht, dass, wenn denn die Hochschulen, die außeruniversitären Forschungseinrichtungen mit ausreichend Geld ausgestattet werden, dass wir dann kein Problem mehr hätten, was die Laufzeiten und prekären Karriereperspektiven von Nachwuchswissenschaftlern anbetrifft?

Vorsitzende:

Für die FDP-Fraktion Herr Dr. Neumann bitte.

Abg. Dr. Martin **Neumann** (Lausitz) (FDP):

Vielen Dank den Sachverständigen für ihre ausführlichen Darlegungen. Ich finde es gut, wenn wir am heutigen Bundesweiten „Tag der kleinen Forscher“ uns mit dem Thema Wissenschaftlicher Nachwuchs beschäftigen. Es ist also auch eine Frage der Perspektive. Ja, ich war heute Morgen in einer Kindereinrichtung und da ging es tatsächlich darum, Wissenschaft ganz frühzeitig zu beginnen.

Jetzt zu meiner Frage. Es sind hier viele Dinge angesprochen und die Situation beschrieben worden. Wenn man versucht, Politik auf die Ursachen hin zu orientieren, dann hatten Sie in Ihren Ausführung deutlich gemacht, dass es eine ganze Reihe von Ursachen gibt. Die Frage aber, von vornherein Wissenschaft und wissenschaftlichem Nachwuchs Orientierung zu geben, zielt deutlich. Es geht um solide Planbarkeiten. Auch ist in diesem Zusammenhang der § 91 b bereits angesprochen worden. Notwendig ist, dass man tatsächlich die Barriere jetzt endlich lösen müsste und die Angebote liegen auf dem Tisch. Es gibt an der Stelle eine Verweigerung; aber ich kann nicht das eine wollen und das andere nicht machen. Meine konkrete Frage an Herrn Prof. Olbertz und an Herrn Dr. Keller ist, ob es denn tatsächlich so ist, dass wir uns nicht darauf beschränken sollten, hier nur auf das Wissenschaftszeitvertragsgesetz zu schauen, sondern ob wir nicht möglicherweise auch viel stärker den Fokus darauf legen müssen, die Grundfinanzierung in den Hochschulen über die Länder deutlich verstärken zu müssen. Natürlich müssen wir auch von Bundesseite her überlegen, wie wir dieses Problem gemeinsam lösen.

Vorsitzende:

Vielen Dank. Für die Fraktion DIE LINKE. Frau Dr. Sitte bitte.

Abg. Dr. Petra **Sitte** (DIE LINKE.):

Meine beiden Fragen gehen an Herrn Dr. Keller. Wir ringen hier zum wiederholten Mal darum, die Koalition zu motivieren, gemeinsam mit uns effektive verbindliche und nachhaltig wirkende politische Entscheidungen zu treffen. Dass es sich um eine komplexe Materie handelt, ist allen bewusst. Dass es eine gesetzli-

che Regelung geben sollte, geht aus der Mehrzahl der Stellungnahmen hervor, aber auch alle Stellungnahmen sagen, es muss untergesetzlich genauso agiert werden, durch politische Entscheidungen. Sie haben in ihrem Herrschinger Kodex und dem Templiner Manifest vor allem auf die Leistungsträger von Wissenschaft und Forschung verwiesen, insbesondere auch unter dem Blickwinkel, dass, wenn wir nichts ändern, Qualitätsverluste für die Wissenschaft eintreten. Das ist eigentlich auch das Thema, das uns hier beunruhigen muss. Deshalb würde ich gern das aus Ihrer Sicht noch einmal aktuell hören, wie der gegenwärtige Stand ist und perspektivisch erläutert bekommen, insbesondere mit Blick auf die Seite 12 Ihrer Stellungnahme. Da sprechen Sie unter der Überschrift „Ausbau von Hochschulen und Forschung“ von einer Legende der Verstopfung von Karrierewegen durch unbefristete Beschäftigungsverhältnisse und weisen auf eine Studie von Silke Gülker hin. Das würde ich Sie bitten, noch einmal zu erläutern.

Die zweite Frage: Was können wir tun, damit Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen mehr Dauerstellen schaffen, insbesondere hier wiederum unter dem Stichwort Vergabepolitik bei der Finanzierung von Wissenschaftseinrichtungen. Da weisen Sie auf Seite 15 auch daraufhin, dass es notwendig ist, dass sich Politik um Tariftreue kümmert und gegen Tariffucht auftritt, insbesondere mit Bezug auf das Beispiel Max-Planck-Gesellschaft hinsichtlich der Arbeitsverträge von Doktorandinnen und Doktoranden mit einem 50 Prozent gesunkenem Grundgehalt. Mich interessieren noch mal diese Vergabepolitik und die Kriterien, und das Einzelbeispiel, das noch mal deutlich macht, wo die Verantwortung von Politik auch liegt, wenn sie öffentliche Gelder vergibt.

Vorsitzende:

Vielen Dank. Für die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN Frau Sager bitte.

Abg. Krista **Sager** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN):

Ich möchte auch unterstreichen, dass es nicht darum geht, dass das Wissenschaftszeitvertragsgesetz das einzige Instrument ist, um für den Wissenschaftli-

chen Nachwuchs etwas zu tun. Es geht auch nicht darum, ob dieses Gesetz für die jetzige Lage kausal ist, sondern ob wir es nutzen können, es verbessern können, um die Lage zu beeinflussen.

Da möchte ich ganz konkret fragen: Erste Frage an Herrn Dr. Jongmanns. Der Gesetzgeber hat sich offensichtlich Gedanken darüber gemacht, was mit jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern passieren soll, die zum Beispiel Pflegezeiten, Elternzeit haben oder in Personalvertretungen arbeiten. Trotzdem können wir feststellen, dass offensichtlich das nicht von allen gleichermaßen genutzt werden kann. Darüber hat sich jetzt offensichtlich auch der Bundesrat Gedanken gemacht. Können Sie zu dieser Problematik vielleicht uns noch einmal etwas sagen?

Meine zweite Frage geht an Herrn Dr. Keller. Wir haben jetzt von Frau Dr. Wolke und von Herrn Prof. Olbertz gehört, dass es auch Situationen gibt, wo man im Interesse der Betroffenen gern kurze Verträge machen möchte, so bei Krankheits- und Elternzeitvertretung oder wenn jemand dann doch nicht promovieren will. Gleichzeitig gibt es das Interesse, über dieses Gesetz doch auch so etwas wie Mindeststandards zu regulieren. Wie kann man diese beiden Wünsche zusammen bringen, wenn man jetzt dieses Gesetz anfasst?

Vorsitzende:

Vielen Dank. Damit kommen wir zu der Antwortrunde. Ich bitte Herrn Dr. Keller das Wort als erster zu ergreifen, damit Sie rechtzeitig Ihren weiteren Termin erreichen können, und danach setzen wir die Runde fort, so wie wir auch begonnen haben.

Dr. Andreas **Keller** (GEW):

Vielen Dank Frau Vorsitzende, es ist sehr nett, dass ich gleich das Wort habe. Ich bedanke mich bei den Fragestellern für die Fragen, die an mich gerichtet wurden, und gehe einfach der Reihenfolge nach diese durch.

Zunächst Herrn Dr. Neumann von der FDP-Fraktion. Sehr geehrte Herr Prof. Neumann, danke für die Frage. In der Tat, das ist ein ganz wichtiger Aspekt, dass niemand hier von den Sachverständigen, die sich für eine Änderung des Gesetzes stark machen, der Auffassung ist, dass das nun das Gesetz der Schlüsse ist, um die Verhältnisse zu verändern. Es wäre eine Fetisierung des Gesetzes, die liegt mir auch persönlich fern. In der Tat ist richtig, was Sie, Herr Neumann sagen, dass die Frage der Finanzierungsstrukturen ganz entscheidend ist. Die Situation ist, dass Länderhaushalte, die die Hochschulen finanzieren, auf der einen Seite stagnieren, und auf der anderen Seite fließen über verschiedene Pakte, z. B. den Pakt für Forschung und Innovation, jedes Jahr fünf Prozent mehr, über andere Pakte, etwa die Exzellenzinitiative, immer mehr Geld über Projekte an die Hochschulen. Das führt dann dazu, dass eine Hochschule auch beim gutem Willen letztlich ein Teil dieses Risikos an die Beschäftigten weitergeben wird. Denn, wenn man ein Projekt für fünf Jahre bekommt, kann man nicht alle Leute auf einen Dauervertrag setzen, das leuchtet auch uns ein. Wenngleich es auch nicht als Ausrede dafür herhalten darf, dass man alle Projektbeschäftigten nur auf Zeitverträge setzen muss. Auch hier hat mal in einer dieser Anhörungen der damalige Präsident der Deutschen Forschungsgemeinschaft, Herr Kleiner, gesagt, dass eine Universität durchaus 40 Prozent der DFG-Drittmittel abnehmen könnte, um Dauerverträge zu finanzieren, wenn sie selbstbewusst und zuversichtlich in die Zukunft schaut.

Das ist in der Tat das Grundproblem, und ich wünsche mir, dass Bund und Länder, auch wenn es um die Zukunft der Exzellenzinitiative geht, darüber nachdenken, ob immer neue Pakte der Weisheit letzter Schluss sind, oder ob wir nicht eine stabilere Grundfinanzierung der Hochschulen brauchen. Dann muss man sicher auch über die Finanzverfassung in dem Zusammenhang reden, ob die Länder in der Lage sind, diese allein zu schultern oder ob nicht der Bund die Möglichkeit bekommen sollte, die Länder stärker zu unterstützen, Hochschulen auszubauen, und zwar nicht nur kurzfristig, sondern in der Fläche und auf Dauer. Das ist, glaube ich, die entscheidende Herausforderung, die hier auch bereits Thema war.

Dann die beiden Fragen von Frau Dr. Sitte. Die erste Frage bezog sich noch mal auf die Auswirkungen der Qualität von Forschung und Lehre. Die Zeitverträge haben in dem Zusammenhang, und Sie haben mein Zitat nachgefragt, in welchem ich die Behauptung aufstelle, es sei eine Legende, dass mehr Dauerverträge zu einer Verstopfung von Karrierewegen führen würden. Ich habe in der Stellungnahme darauf abgehoben, dass in der Tat kurze Zeitverträge dazu führen, dass die Qualität von Forschung und Lehre gefährdet wird. Ein Forscher, der alle paar Monate um die Verlängerung seines Zeitvertrages zittert, der wird nicht innovativ sein. Der wird keine Risiken eingehen, sondern auf Nummer sicher gehen. Wenn in einem Hörsaal alle sechs Monate die Dozenten ausgetauscht werden, dann wird das nicht zu Qualität von Lehre beitragen. Wenn, was Prof. Olbertz angesprochen hat, wenn wir eine Profession Wissenschaftsmanagement brauchen, dann brauchen wir hier auch Stabilität und Kontinuität, und nicht immer mehr Zeitverträge. Das ist der Ausgangspunkt.

Vor dem Hintergrund erwarte ich von einer verantwortungsbewussten Hochschule und Forschungseinrichtung, dass es eine vorausschauende Personalplanung gibt, aus der sich dann ein vernünftiges Verhältnis von Dauerverträgen und Zeitverträgen ableitet. Die GEW hat nie gesagt, 100 Prozent Dauerverträge. Insbesondere im Promotionsbereich machen sie Sinn und unter bestimmten Voraussetzungen auch im Drittmittelbereich. Aber deutlich weniger als 90 Prozent Zeitverträge. Letztlich muss jede Hochschule, jede Forschungseinrichtung sich hier zu einem Konzept entscheiden und wenn es ein solches Konzept gibt, dann verstopfen auch keine Karrierewege, wenn dieses in die Zukunft hinein geplant wird. Wenn wir dann vor allen Dingen auch einen ausgeglichene Altersverteilung haben. Das ist das Gespenst des akademischen Rates, was hier manchmal durch die Debatten geistert. In den 1970er Jahren wurden ganz viele Leute auf Dauerstellen eingestellt, und die sitzen da jetzt rum. Das Gespenst ist nur deswegen ein Gespenst, weil dazu an bestimmten Zeitpunkten ganz viele Leute einer Altersgruppe ins System geholt wurden. Dann hat man die Hochschulen nicht weiter ausge-

baut, obwohl es notwendig gewesen wäre, und das hat tatsächlich zu einer Art Verstopfungen – wenn ich das Wort aufgreifen darf – geführt, weil man die Hochschulen nicht weiter ausgebaut hat und weil es aufgrund der ungleichen Altersverteilung keine Fluktuation gab.

Deswegen brauchen wir beides, eine gute Altersverteilung, durch ein sinnvolles Personalkonzept erstens und zweitens einen regelmäßigen Ausbau der Hochschulen. Das war die Studie von Frau Gülker, die nachgewiesen hat, dass, wenn wir die Hochschulen so ausbauen, wie es notwendig wäre, um die Studierenden, die an die Hochschulen strömen, auszubilden, dass wir dann deutlich mehr Personal in fünf, zehn Jahren brauchen. Dass der Studierendenberg kein Berg ist, sondern ein Hochplateau, dass wir deswegen mehr Personal brauchen. Wenn wir heute jemandem einen Dauervertrag geben, wird der keinen Karrierewege verstopfen, sondern in fünf, zehn, 15 Jahren dafür sorgen, dass Studierende qualitativ hochwertig ausgebildet werden.

Dann die zweite Frage von Frau Dr. Sitte. Sie haben noch mal nach dem Thema Tariftreue gefragt, auch am Beispiel der Max-Planck-Gesellschaft. In der Tat habe ich in meiner schriftlichen Stellungnahme darauf abgehoben. Das knüpft im Prinzip auch an die Frage von Herrn Dr. Neumann an, dass man als Bund nicht nur über Gesetze, sondern auch über Anreize vieles erreichen kann. Der Bund finanziert die Forschungseinrichtungen. Insbesondere durch den Pakt für Forschung und Innovation hat er sogar zugesichert, jedes Jahr fünf Prozent mehr zu geben. Das ist schon ganz erstaunlich. Darum soll der Bund gefällig auch hinschauen, was mit dem Geld wird. Es gibt viele Bundesländer, die heute sagen: „Wir brauchen eine Tariftreue, Tariftreuegesetze, Tariftreuepolitik. Wir geben Aufträge nur an Unternehmen die Mindestlöhne zahlen, die Tarifverträge einhalten.“ Was passiert beim Bund? Die Max-Planck-Gesellschaft hat überhaupt keinen Tarifvertrag unterzeichnet und die anderen Forschungseinrichtungen tun das in der Regel auch nicht. Die wenden den Tarifvertrag an. Einzelvertraglich nehmen sie darauf Bezug, sie haben den Tarifvertrag nicht unterschrieben im TVöD. Das gibt ihnen

dann die Freiheit, zu sagen, wenn wir Doktoranden einstellen auf einen Vertrag, dann geben wir denen eine ganze Stelle, aber den halben Lohn, eine Gehaltskürzung um 50 Prozent. Das kann in einer öffentlichen Einrichtung nicht passieren, da sollte der Bund auch genau hinschauen und diese Praxis abschreiben und von den Forschungseinrichtungen, die mit Steuergelder finanziert werden, erwarten, dass sie hier faire Beschäftigungsbedingungen bieten.

Die letzte Frage war die von Frau Sager. Sie hatten nach dem Spannungsverhältnis gefragt. Es gibt den Bedarf an Kurzzeitverträgen im Einzelfall und auf der anderen Seite wollen wir Mindeststandards setzen. Zunächst einmal ist eines ganz wichtig: wer einen Dauervertrag hat, das ist kein Leibeigener, der an die Scholle gebunden ist, der kann jederzeit auch kündigen. Wir haben erfreulicherweise auch die Mobilität von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die freiwillig woanders hingehen, ohne dass hier ein Vertrag ausläuft. Aber, das ist natürlich noch nicht die Antwort auf die Frage; denn, in der Tat, gibt es natürlich den Bedarf bei Kurzzeitverträgen, etwa bei Vertretungen: Elternzeit, Schwangerschaft, Mutterschutz. Wir haben selbst auch in unserer Stellungnahmen gesagt, da müssen die Hochschulen, Forschungseinrichtungen dafür sorgen, dass hier ganz schnell auch Vertretungen eingestellt werden können und diese Vertretungen können dann nicht alle fünf Jahre lang sein. Im Einzelfall müssen sie ein paar Monate lang sein.

Unsere Vorschläge, was Mindestvertragslaufzeiten betrifft, beziehen sich auf das Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Da sagen wir, das sollte gelten, der Qualifizierungszweck ist maßgeblich nicht unter einem Jahr. Vertretungen für Mutterschutz und Elternzeit haben in der Regel eine andere Rechtsgrundlage, nämlich das Teilzeit- und Befristungsgesetz und dafür muss es die Flexibilität dann auch geben. Aber es geht hier um den Grundsatz, dass Menschen, die einen Zeitvertrag haben und die nur deswegen einen Zeitvertrag haben, weil sie ein befristetes Projekt erledigen, sich qualifizieren, ein Drittmittelforschungsprojekt machen, dass dann dieser Zweck, dieser Grund, der die Befristung rechtfertigt, dann auch Maßstab

für den Zeitvertrag sein muss. Das ist ein Grundsatz, den man über Gesetze, über Vergabepolitik durchsetzen sollte. Vielen Dank.

Vorsitzende:

Vielen Dank. Nun Frau Bordasch bitte.

Karin **Bordasch** (Gesamtbetriebsrat der Max-Planck-Gesellschaft):

Herr Schulz, ich bin nicht der Meinung, dass viel Geld immer viel hilft. Den außeruniversitären Forschungseinrichtungen geht es finanziell nicht so schlecht. Ich erinnere mich an die Diskussion, als das Wissenschaftszeitvertragsgesetz beschlossen wurde. Da hieß es immer, der große Vorteil ist die Rechtssicherheit der Befristung, besonders im Drittmittelbereich. Da kann ich nur sagen, was hat ein Wissenschaftler davon, wenn er ein halbes Jahr einen Vertrag hat, aber dafür weiß, dass er rechtssicher befristet ist. Mindestvertragslaufzeiten sollte man in das Wissenschaftszeitvertragsgesetz implementieren. Aber das ist nicht das Allheilmittel, sondern dass ist natürlich auch das Zusammenspiel mit dem Teilzeit- und Befristungsgesetz. Es wäre nach unserer Ansicht dann von Vorteil. Wir sind doch dagegen, jetzt Befristungsquoten festzulegen. Das bringt es auch nicht, sondern, wenn man in den Einrichtungen eine vernünftige Personalplanung machen würde, und dass man sich die Strukturen der einzelnen Einrichtungen ansieht. Dann kann man auch berücksichtigen, wie das Verhältnis von unbefristeten zu befristeten Verträgen ist. und wie die Altersstruktur. Das zu bedenken, halte ich für viel wichtiger. Von daher denke ich nicht, dass, brächte man jetzt mehr Geld hinein, die Folgen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, die wir jetzt sehen, dann geheilt sind.

Vorsitzende:

Frau Dzwonnek bitte.

Dorothee **Dzwonnek** (DFG):

Herr Schipanski, Sie haben mit dem Stichwort Dienstherreneigenschaft einen Bereich berührt, für den ich im Namen der Allianz hier auch vor kurzem noch gekämpft habe, nämlich das Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Das ist auch der große Kontext, den ich damit ansprechen wollte. Es geht in der Tat um die Verantwortungsübernahme, es geht um Personalplanung. Sie haben das aus meiner Sicht völlig zu recht gesagt. Es geht um Personalplanung und Personalentwicklungskonzepte in Hochschulen, die den gesamten Personalbereich abdecken und insofern auch für Verhältnisse unterhalb der Professur einen klaren Weg statuieren. Das ist der größere Kontext, in dem über das Wissenschaftszeitvertragsgesetz deutlich hinaus auch die Hochschulen lernen. Das ist sicherlich keine Sache, die man sofort kann. Die Hochschulen müssen lernen, mit dem ihnen anvertrauten Personal auch wirklich verantwortungsvoll umzugehen. Dazu gehört, dass man die Möglichkeiten, die es aus meiner Sicht jetzt schon gibt, in den zur Verfügung stehenden Befristungsmöglichkeiten auch wirklich zu Gunsten des Einzelnen nutzt und nicht, z. B. aus Angst vor einem nicht beherrschbaren prekären Haushalt, unter dem bleibt, was jetzt schon möglich wäre.

Vorsitzende:

Vielen Dank. Prof. Hofmann bitte.

Prof. Dr. Thomas **Hofmann** (Technische Universität München):

An mich ging jetzt direkt keine Frage.

Vorsitzende:

Ich höre gerade, Sie sind nicht gefragt. War eine nette Geste, aber, vielleicht in der nächsten Runde. Herr Dr. Jongmanns bitte.

Dr. Georg **Jongmanns** (HIS, Hochschulentwicklung):

Frau Sager, vielen Dank für die Frage. Das Problem, welches Sie angesprochen haben, betrifft nur eine ganz kleine Fallzahl. Das wird im Gesetzentwurfsantrag der SPD-Fraktion auch ausgeführt. Diese Schutzklauseln für die geringsten Fall-

zahlen sind nach meinem Empfinden der komplizierteste Passus des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Die Frage ist einerseits eine technische, nämlich, ob man diesen komplizierten Passus noch komplizierter machen will, um wirklich individuelle Fälle nicht mehr aufschreiben zu lassen. Das ist der eine Punkt, den man sich überlegen müsste. Wenn man tatsächlich ganz bestimmte Betreuungszeiten aus der Anrechnung der zulässigen Höchstbefristungsdauer herausnehmen möchte, dann müsste man das Thema möglicherweise unabhängig von problematischen Einzelfällen der Schutzklauseln diskutieren und nicht in diesem Kontext. Nach meinem Empfinden, aus der Systematik heraus, würde das dann auch nach Absatz 3 zur Anrechnungsregel gehören und nicht in eine Verkomplizierung der Schutzklauseln führen. Dann würde man ganz dezidiert die Betreuungssituation noch mal in den Blick nehmen müssen, wollte man dann das politische Ziel verfolgen, weitere Schutzvorkehrungen im Arbeitsrecht einziehen. Dann aber sollte das auch an dieser entsprechenden Stelle systematisch untergebracht werden.

So sehr die individuellen Härten, die entstehen mögen, bedauerlich sind, so sehr man sich auch wünscht, dass solche Fälle nicht entstehen mögen, ist immer noch die Frage, ob es gerechtfertigt ist, dafür gesetzliche Änderungen vorzunehmen, um solche individuellen Härten auch zu vermeiden. Die dann auch nur am Ende der Qualifizierungsphase virulent werden. Wenn man da etwas für die Beschäftigten tun möchte, und solche Betreuungszeiten – Kinder-, Pflegebetreuungszeiten – tatsächlich noch mehr absichern wollte, müsste man das tatsächlich in dem Anrechnungspassus diskutieren. Ansonsten macht man die Geschichte hinterher komplizierter, als man vielleicht möchte, und man würde auch die anderen Schutzklauseln, die dieses Ziel, die Betreuungszeiten nicht so sehr verfolgen, ebenso von der Anrechnung freistellen. Das wäre letztlich vielleicht nicht so funktional in diesem Sinne.

Vorsitzende:

Vielen Dank. Herr Neis.

Matthias **Neis** (ver.di, Bundesverwaltung):

Herr Schulz, Sie hatten gefragt, ob die Finanzierung die Lösung ist. Ganz kurz gefasst: Nun bin ich der letzte, der sich gegen eine bessere Finanzierung von Forschungs- und Wissenschaftseinrichtungen ausspricht. Das wäre seltsam, weshalb ich es auch lasse. Allerdings, Prof. Olbertz, glaube ich nicht, dass das tatsächlich das Befristungsproblem erschlägt. Zwar glaube ich Ihnen sofort, dass Sie an Ihrer Einrichtung alles tun, um dieses Problem nicht zu groß werden zu lassen. Aber, schauen wir uns doch einmal an, was von den Problemen, die heute geschildert wurden, kausal direkt auf Finanzierung zurückzuführen ist, da findet sich einiges. Ich finde aber auch eine Menge, was nicht auf Finanzierung zurückzuführen ist, so zum Beispiel die Praxis, im wissenschaftsunterstützenden Bereich die zwei Jahre sachgrundloser Befristung flächendeckend anzuwenden; bei Haushaltsstellen, finanzierten Stellen, das ist durch Finanzierung nicht erklärt.

Ebenso wenig ist erklärlich, dass man ebenfalls Haushaltsqualifizierungsstellen im Wissenschaftsbereich in Jahresverträge kleinschlägt. Dafür besteht keine finanzielle Notwendigkeit. Der Haushalt ist so unsicher, dass er nicht länger als ein Jahr Planungssicherheit gibt. Das gibt es, aber nicht in der Fläche. Auch die Finanzierungsvereinbarungen, die Sie schließen, sind mehrjährig. Das erklärt das Verfahren also nicht. Auch im Drittmittelbereich, wenn Finanzierungszusagen für Gesamtprojektzeitrahmen da sind, gibt es keine finanzielle Begründung dafür, sich so zu verhalten, dass man Verträge ausstellt, die weniger Laufzeit umfassen.

Was gibt es zum Beispiel nicht? Es gibt auch keine umfassenden Personalentwicklungskonzepte. Die kann man auf der Grundlage der Finanzierung machen, die man momentan hat. Das alles spricht dafür, dass leider der Finanzhebel ein notwendiges, aber leider kein hinreichendes Instrument zur Lösung der Befristungsprobleme ist.

Wenn Sie mir noch als Abschlussbemerkung gestatten, denn in dem Zusammenhang habe ich mich wohl missverständlich ausgedrückt: Ich glaube in der Tat,

dass das Wissenschaftszeitvertragsgesetz nicht die alleinige Lösung darstellt. Ich bin aber ganz sicher, dass, wenn wir es so belassen, wie es jetzt ist, es keine Lösung geben wird. Insofern ist eine Reform dessen sogar dringend notwendig, aus den genannten Gründen, und dass es nicht die Finanzierung allein ist.

Vorsitzende:

Prof. Olbertz bitte.

Prof. Dr. Jan-Hendrick **Olbertz** (Humboldt-Universität):

Lieber Herr Schipanski, ich fühle mich vollkommen richtig verstanden, wenn Sie auf die Grundgesetzänderung § 91 b eingehen. Natürlich schafft die nicht von selber die Lösung, aber die Spielräume, die daran geknüpft wären, wenn man diese dann nutzte, gäben tatsächlich die Möglichkeit, hier sehr grundsätzliche Änderungen herbeizuführen. Am Ende geht es um Planungssicherheit. Ich sage ganz offen, es geht auch um eine Beteiligung des Bundes an der Grundfinanzierung. Das wird nicht anders möglich sein, denn Sie können jetzt schon beobachten, wie immer mehr Landesuniversitäten die weiße Fahne heraushängen, und zwar nicht, weil sie in einer Situation sind, in der politische Prioritätensetzungen der Landesregierungen ihnen keinen Spielraum geben. Sondern durch das Neuverschuldungsverbot und die Schuldenbremse ab 2018 sind Situationen in den Ländern entstanden, in denen die Universitäten einfach nicht mehr strategisch ausfinanziert werden können.

Natürlich ist es ganz klar, wenn der Bund sich eingedenk des Umstandes, dass Hochschule, Wissenschaft und Bildung eigentlich nationale Aufgaben sind, daran finanziell beteiligt, dann muss er auch ein paar Spielregeln formulieren. Das halte ich auch für völlig legitim und in Ordnung. Ich sage Ihnen, mit Geld bekommen Sie die Länder. Dann auch tatsächlich zu sagen, wie wird denn zum Beispiel diese Personalkategorie, von der wir reden, die des neuen akademischen Mittelbaus, künftig gesetzlich geregelt und auch abgesichert. Dieses neue Karriereprofil jenseits der Professur an den Universitäten hätte zwei Pfade. Einmal den Qualifizie-

runbspfad, über den wir hier die ganze Zeit reden und auf der anderen Seite den Pfad funktionaler Daueraufgaben. Ich meine, beide Pfade müssen durchlässig sein, weil nicht jeder, der erfolgreich promoviert, wirklich in eine Professur einmünden kann und soll und möglicherweise sogar will. Man kann auch aus guten Gründen davon abraten. Diese Durchlässigkeit halte ich für sehr wichtig. Ich meine aber, dass jemand, der in einem modernen Wissenschaftsmanagement arbeitet, selbst auch Forschungserfahrungen erworben haben muss, um einfach zu verstehen, was wissenschaftsadäquates Denken und Handeln ist. Aber Sie brauchen dafür natürlich irgendeine Grundlage. Ich meine, die muss länderübergreifend sein. Das ist nicht die Renaissance eines Berufsbildes aus den 1970er Jahren, sondern wir bekämen einen ganz neuen Professionstyp, eine ganz andere moderne Fassung, mit Standards von Sicherheit und Qualifikation, und im Übrigen auch Fairness. Das können Sie in meinen Augen nur noch länderübergreifend vernünftig regeln.

Ich sage das einfach; denn ich bin kein Landesbeamter mehr, sondern freiwaltemder Universitätsbeamter, der das immer wieder mal fordern kann. Ich mache mir nur große Sorgen; denn die Zeit läuft uns davon. Ich nehme ein solch hartes Wort wie Blockade jetzt nicht in den Mund, sondern schaue einfach nur, welche Dynamik sich jenseits unserer gegenwärtigen Nichthandlungsfähigkeit abspielt. Da läuft eine Krise auf uns zu, die ich Sie bitte, wirklich eindringlich ernst zu nehmen. Wir müssen viel schneller sein, alles braucht auch seinen Vorlauf. Denn manches haben wir bis 2017/2018, wenn die Exzellenzinitiative ausläuft, schon zu Teilen verpasst. Ich möchte eigentlich nicht, dass wir aus einer Krise heraus agieren, um die schlimmsten Auswirkungen irgendwie wieder einzufangen, sondern ich möchte, dass man vorausschauend politisch agiert und dieses Problem wirklich ernsthaft auf die Tagesordnung stellt. Sonst droht uns in den nächsten Jahren eine richtig handfeste Krise der Hochschulfinanzierung, der Wissenschaft und der Forschung. Das wird übrigens auch international einige Auswirkungen haben, ganz zu schweigen vom innerdeutschen Wettbewerb. Auch dort wird mit diesen Prämissen inzwischen höchst unterschiedlich gehandelt. Teuer ist es au-

ßerdem, weil Sie jedes Landesgesetz natürlich durch sämtliche Kontroll- und Verwaltungsmechanismen absichern müssen.

Wenn man das ganze Geld zusammennehmen würde, was wir in diesem archaischen Föderalismus ausgeben, könnten wir lässig, die Probleme der Hochschulfinanzierung lösen. Den Satz nehme ich notfalls zurück.

Vorsitzende:

Wir haben sieben Fragemeldungen für die zweite Runde und vierzig Minuten Zeit. Ich bitte dieses bei den Fragen mit zu berücksichtigen, damit die Sachverständigen auch die Chance haben, noch die Fragen zu beantworten. Damit zunächst Herr Dr. Feist.

Abg. Dr. Thomas **Feist** (CDU/CSU):

Vielen Dank Frau Vorsitzende. Meine Frage geht an Sie, Herr Hofmann. Wir haben in unserem hervorragenden Antrag „Exzellente Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs“ auch davon geschrieben, dass wir angelehnt an die Associate-Professuren auch solche Modelle in Deutschland erproben wollen. Die TU-München macht das. Meine Fragen an Sie, welche Widerstände haben Sie im universitären Bereich gehabt? Zweitens, warum gibt es das nur an der TU-München und nicht woanders? Können Sie vielleicht für Ihr Projekt noch mal so werben, dass andere Universitäten sich daran beteiligen?

Vorsitzende:

Herr Dr. Rossmann.

Abg. Dr. Ernst Dieter **Rossmann** (SPD):

Die eine Frage geht an Frau Dzwonnek. Sie formulieren von Seiten der DFG, dass gleichwohl überlegt werden könnte, bei befristet beschäftigtem wissenschaftlichen Personal eine vertragliche Laufzeit von mindestens zwei Jahren vorzusehen. Ich wollte es gerne klarer haben. Ist die DFG dafür, dass das im Wissenschafts-

zeitvertragsgesetz geändert wird oder ist sie nicht dafür? Denn eine so bedeutende Organisation wie die DFG muss sich nicht in Diplomatie an der Stelle äußern.

Das zweite: Ich wollte den Kollegen von ver.di gern fragen, was die Präzisierung der Unterstützung für Familien angeht, ob das wirklich so weit gehen muss, dass allein das Kriterium einer Hausgemeinschaft mit einem Kind ausreicht, oder ob man dort nicht klarere Rechtsverhältnisse braucht, weil es sonst tatsächlich sehr schwierig nachher zu operationalisieren ist, und das auch in dem, was Dr. Jongmanns vorhin gesagt hatte. Nochmal konkret: Ihre Vorstellungen von Familienkomponente und Familienförderung, so dass es auch handhabbar ist.

Vorsitzende:

Herr Schulz bitte.

Abg. Swen **Schulz** (Spandau) (SPD):

Herr Prof. Olbertz, ich finde die Blockade von drei Ländern auch ganz schrecklich, was die Verfassungsdiskussion anbetrifft. Ich weiß auch, dass Sie gern mit uns gemeinsam weitere Schritte gehen wollen, um das Kooperationsverbot für den gesamten Bildungsbereich aufzuheben. Aber, Herr Prof. Olbertz, auch das als Hinweis: Mit dem von der Bundesregierung vorgeschlagenen § 91 b bekommen wir das von Ihnen geforderte Hochschulrahmenrecht nicht. Da müssen wir deutlich mehr machen.

Ich möchte aber Prof. Olbertz und Frau Dzwonnek noch einmal konkreter fragen. Der Wissenschaftsbereich ist ja bereits mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz arbeitsrechtlich gegenüber den anderen Bereichen privilegiert. Das muss man sich immer noch einmal in Erinnerung rufen. Denn wir sagen, die Wissenschaft, das ist ein besonderer Bereich, in welchem es eine besondere Dynamik gibt, der auch das Arbeitsrecht Rechnung tragen muss. Aber natürlich müssen dann diejenigen, die Arbeitsverträge machen, mit diesem Privileg auch verantwortlich umgehen. Deswegen meine Frage an Sie beide, inwieweit die von uns vorgeschlagenen Än-

derungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes aus Ihrer Sicht zu stark in diesen dynamischen Prozess der Wissenschaft eingreifen.

Vorsitzende:

Als nächstes Herr Röspel bitte.

Abg. René **Röspel** (SPD):

Eine Frage jeweils an Frau Dr. Wolke und Frau Dzwonnek, nämlich welche Gefahren, Schwierigkeiten oder Vorteile Sie mit einer Abschaffung der Tarifsperre verbinden würden?

Vorsitzende:

Herr Dr. Neumann.

Abg. Dr. Martin **Neumann** (Lausitz) (FDP):

Ich will das noch einmal aufgreifen. Kollege Schulz hat von der Dynamik dieses Wissenschaftsprozesses insgesamt gesprochen, was ich ganz genauso sehe. Meine Frage geht an Frau Bordasch. Sie hatten ganz konkret das Thema Mindestlaufzeiten angesprochen. Mindestlaufzeiten bedeutet ja, genau wie formuliert, diese 24 Monate. Ist das nicht eine Behinderung der notwendigen Flexibilisierung? Wenn beispielsweise für eine Verlängerung nicht 24 Monate notwendig sind, sondern beispielsweise nur sechs Monate, nimmt man dann nicht anderen wissenschaftlichen Mitarbeitern etc. eine Möglichkeit, in diesen Prozess einzusteigen? Ist es am Ende vielleicht gut gemeint, aber über das Ziel hinausgeschossen?

Vorsitzende:

Frau Dr. Sitte bitte.

Abg. Dr. Petra **Sitte** (DIE LINKE.):

Meine Frage richtet sich an Herrn Prof. Olbertz und Herrn Neis.

Prof. Olbertz, das haben Sie jetzt geradezu herausgefordert. Mir geht es jetzt um das, was Sie zu den Erfordernissen des Ausbaus des künftigen Mittelbaus und der Dualität von Qualifizierungspfaden und funktionalen Daueraufgaben beschrieben haben. Das bedeutet auch, in der Breite agieren zu müssen und es bedeutet aus unserer Sicht, nachzufragen, was wir als Bund tun können, um dort auch in der Breite Abhilfe zu schaffen. So hatten wir uns als DIE LINKE. vorgestellt, hier in Anlehnung an das Professorinnen-Programm mit einem entsprechenden Förderprogramm zu agieren. Das sollte den Ländern eine Anschubfinanzierung geben und im Endeffekt dafür sorgen bzw. an den Hochschulen werben soll, dass dort mehr Dauerstellen eingerichtet werden, die auch den wissenschaftsimmanenten Anforderungen entsprechen. Wäre das ein Ansatz? Wie könnte man konkret in praktischer Politik aus der Sicht des Bundestages vorgehen, um dort Impulse zu geben?

Vorsitzende:

Frau Sager bitte.

Abg. Krista **Sager** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN):

Meine Fragen gehen beide an Frau Dzwonnek. Die DFG bietet den Universitäten Möglichkeiten, mit Drittmitteln der DFG haushaltsfinanzierte Stellen zwischenzufinanzieren, was wiederum universitäre Haushaltsmittel freisetzen würde. Wie könnte man denn die Möglichkeit der Universitäten, in Richtung Personalmanagement und Personalentwicklung noch verantwortungsvoller und professioneller zu agieren, weiter fördern und anreizen? Das ist die erste Frage.

Die zweite Frage ist, Sie votieren ausdrücklich dafür, die Dienststeigenschaft zunehmend auf die Hochschulleitung zu übertragen. Ist das dann eigentlich nicht zwingend und konsequent, dass dann auch die Tarifsperre entfällt?

Vorsitzende:

Damit haben wir diese Fragerunde beendet. Es beginnt nun wieder Frau Bordasch.

Karin **Bordasch** (Gesamtbetriebsrat der Max-Planck-Gesellschaft):

Herr Dr. Neumann, sicherlich gibt es in der Forschung Bereiche oder Arbeiten, wo absehbar ist, Sie brauchen nur ein halbes Jahr. Aber in der Regel sind die wissenschaftlichen Abteilungen so ausgerichtet, dass sie Projekte haben oder dass sie wissen, hier sind die und die Dinge zu erarbeiten, und dann ist es schon ratsam, Verträge für zumindest zwei Jahre zu geben. Stellen Sie sich mal vor, ein Wissenschaftler oder Promovend bekommt ein Jahr, nach einem halben Jahr fängt der schon an unruhig zu werden, ob es weitergeht oder nicht. Manchmal werden die Entscheidungen auch erst relativ kurzfristig getroffen. Drei Monate vorher muss der Promovend dann zum Arbeitsamt und sich für den Fall melden, er bekommt keine Verlängerung. Ich denke, man tut den jungen Nachwuchswissenschaftlern keinen Gefallen, wenn man die Verträge zu kurz macht, sondern dass man einfach sagt, zwei Jahre. Dann macht man ein halbes Jahr vorher ein Gespräch, wenn eine vernünftige Personalplanung da ist und dann kann man sagen, es geht weiter. Wir plädieren schon sehr für diese Mindestvertragslaufzeit.

Vorsitzende:

Nun Frau Dzwonnek bitte.

Dorothee **Dzwonnek** (DFG):

Auf Ihre Frage, Herr Dr. Rossmann, kann ich antworten, dass wir das auch tun, zumindest der Vorstand der DFG. Sie wissen, dass der Hauptausschuss dazu jetzt keinen Beschluss gefasst hat und das da natürlich Bund, Länder und die Wissenschaftler auch zu einer Veränderung des Förderportfolios in diese Richtung hin votieren müssen. Aber der Vorstand, ganz klar, votiert in dem Sinne auch für eine solche zweijährige Laufzeit. Weil wir, und da komme ich zu der Frage von Herrn Schulz, glauben, dass das einem verantwortlichen Umgang mit Thema und Ziel von Wissenschaft entspricht, und nicht nur mit der, die Wissenschaft ausübende

Person. Dass es auch Fälle geben kann, in dem man am Anfang feststellt, wir haben nicht den richtigen für ein Projekt eingestellt, das können wir nicht als Regel akzeptieren, sondern das sollte die Ausnahme bleiben. Ich bin im Übrigen nicht promoviert. Das ist immer Amtsanmaßung und Titelanmaßung.

Frau Sager, ja, das würde die Abschaffung der Tarifsperre auch bedeuten. Da war auch noch eine andere Frage in diese Richtung. Zur ersten Frage, die Sie gestellt haben, Frau Sager: Drittmittel entlasten den Grundhaushalt. Wie kann man da einen verantwortungsvollen Umgang erzielen? Das geht wieder in die Frage, wie lerne ich mit einem Globalhaushalt umzugehen? Wie lerne ich meine Haushaltsrisiken einzuschätzen? Wie lerne ich an der Hochschule, auch wirklich Personalplanung und Personalentwicklung zu betreiben? Das wird in der Tat noch nicht an allen Standorten so wirklich gelebt. Da gibt es sicher einige, die sich gerade in diesem Bereich, den Herr Prof. Olbertz anspricht, nämlich im Personalmanagement, schon hervortun und einer sitzt in Gestalt von Herrn Prof. Hofmann hier. Die Hochschulen sind dann insgesamt erfolgreicher, die sich in dem Sinne auch wirklich um Managementfragen kümmern und entsprechend im Haushaltssektor auch eine bessere Bewirtschaftung und damit auch eine Lückenabdeckung möglich machen. Das ist auch Kunst, eine Finanzkunst.

Vorsitzende:

Nun Herr Prof. Hofmann bitte.

Prof. Dr. Thomas **Hofmann** (Technische Universität München):

Herr Dr. Feist, Sie haben zwei Fragen gestellt. Zuerst gab es Widerstände. Die Frage habe ich schon öfter gehört, wie wir das Tenure Track eingeführt haben. Ich glaube, die Frage ist, wie man das macht. Es gibt die Möglichkeit, Top-down sich in der Hochschulleitung eine Strategie zu überlegen, wie man vorgehen will. Das ist sicherlich hier nicht angesagt, sondern, wie wir das hier gemacht haben. Deswegen kann ich heute sagen, es gab eigentlich keine ernsthaften Widerstände. Wir haben eine Kommission aufgestellt, in die wir die Kolleginnen und Kollegen mit

der höchsten Reputation der verschiedensten Fakultäten zusammengeholt haben. Und diese Kommission hat gemeinsam mit mir dieses System so erarbeitet. So haben wir immer die Fakultäten mit hineingenommen und das ist wichtig; denn sie müssen fakultätsspezifische Kulturunterschiede auch irgendwo abbilden. Wenn sie das nicht tun und sagen, ich habe hier ein System – „one size fits all“ – für Ingenieurwissenschaften, für was auch immer, wird es schwierig. Das ist wirklich ratsam, so vorzugehen. Zum Beispiel habe ich gedacht, die Medizin ist vielleicht der schwierigste Kandidat. Aber selbst die Medizin hat das Tenure-Track-System eingeführt, und wir machen jetzt die ersten zwei Berufungen in der Medizin. Denn die Mediziner sehen sich natürlich auch im internationalen Vergleich. Wenn Sie Deutschland mit den USA vergleichen: In Deutschland ist der Mediziner im Prinzip der Kliniker. Jeder, der nicht in der Klinik tätig ist, ist eigentlich im universitären Umfeld kein richtiger Mediziner. So wird das heute gesehen. Das ist in anderen Ländern ganz anders. Da gibt es auch den „medical scientist“, den Naturwissenschaftler im medizinischen Umfeld, der Spitzenforschung macht, der im Schulterschluss aber mit den Klinikern zusammenarbeitet. Das sind neue Möglichkeiten, die uns das Tenure Track-System eröffnet, indem wir neben dem klinischen Track – mit Durchlässigkeit natürlich – einen „medical scientist track“ aufmachen und medizinische Grundlagenforschung in Deutschland aufbauen können. Das ist nicht nur bei uns möglich. Das ist überall möglich.

Wir sind bei der Entwicklung, und damit komme ich auf die zweite Frage, ob man dieses Modell übertragen könnte, so vorgegangen, dass man sagt, das ist eigentlich ein modellhaftes System, das man prinzipiell an jeder deutschen Hochschule umsetzen könnte. Es ist keine TU-spezifische Struktur.

Ich möchte nur einen Punkt noch einmal klar machen, und das war der zweite Fall, die Ingenieurwissenschaften. Es interessiert auch andere technische Universitäten, die Ingenieurwissenschaftler ausbilden; denn auch hier ist „typisch deutsch“ – was gut ist, und das German-Engineering prägt –, erfahrene Kandidaten, praxiserfahrene Personen zum Teil aus der Industrie zu berufen. Wenn Sie

das immer langfristig tun, dann haben Sie irgendwann das Problem, dass Ihnen die Grundlagenforschung in den Ingenieurwissenschaften wegbricht. Auch da, und aus diesem Grund waren auch unsere Ingenieure davon sehr leicht zu überzeugen, brauchen Sie, wie in der Medizin auch, auf der anderen Seite die Erfahrenen, die die Praxis aus den Unternehmen bringen. Auf der anderen Seite brauchen Sie junge Leute, die vielleicht stärker mit theoretischen Ansätzen grundlagenorientiert kommen. Gemeinsam können beide Seiten in der Fakultät viel bewirken. Von dieser Seite lassen sich mit solchen Argumenten für viele Fakultäten die Vorteile aufzeigen und von der Seite können wir heute sagen, es ist die gesamte Universität. Alle 13 Fakultäten stehen dahinter.

Vorsitzende:

Vielen Dank. Und nun Herr Neis bitte.

Matthias **Neis** (ver.di, Bundesverwaltung):

Herr Dr. Rossmann, Sie hatten nach unserer Vorstellung für die familienpolitische Komponente gefragt, nach dem Begründungszusammenhang für Betreuung. Unsere Kritik entzündet sich momentan an dem Durcheinander, den wir in dem Bereich haben. Herr Dr. Jongmanns hat das in seiner Studie auch beschrieben: Was ist Betreuung? Was gilt denn als Verlängerungsgrund für diese zwei Jahre Ausdehnung der sachgrundlosen Befristung? Da wird tatsächlich einmal Hausgemeinschaft mit Kind akzeptiert, einmal ist es ein Sorgerechtsverhältnis, welches gefördert wird, teils sogar leibliche Elternschaft. Das muss also zu einer Seite aufgelöst werden, das ist unser grundsätzlicher Standpunkt. Dann stellt sich die Frage, zu welcher Seite? Wir sind der Meinung, dort wo Kinder wohnen, findet Betreuung statt. Das würde dann dafür sprechen, es tatsächlich zu dieser Seite aufzulösen, wo eine Hausgemeinschaft existiert. Da glauben wir auch, dass jemand in Betreuungsarbeit involviert ist, und in dem Zusammenhang kann er dann auch die Verlängerungsoption in Anspruch nehmen. Das setzt ein gewisses Vertrauen darin voraus, dass das nicht missbräuchlich benutzt wird. Ich will das nicht ausschließen, aber die Konstruktion, die notwendig wäre, um so etwas missbräuch-

lich tatsächlich zu benutzen, das würde schon fast ein planerisches Vorgehen verlangen. Daran glaube ich nicht. Insofern glaube ich, die einfachste, die praktikabelste Lösung wäre in der Tat die von uns vorgeschlagene.

Frau Dr. Sitte, Sie haben mich auch bezüglich der Möglichkeiten des Bundes angesprochen. In der Tat, so lange wir die verfassungsrechtliche Situation so haben, wie sie ist, sind Sie weitgehend auf programmprojektförderungsmaßige Maßnahmen verwiesen. Ich finde, die von Ihnen vorgeschlagene, hat viele Vorteile, zum Beispiel, dass Sie eine zeitliche Streckung vorsehen. Was verhindern würde, dass wir einen Block haben und danach nichts mehr. Das ist mir alles sehr sympathisch. Grundsätzlich sehen wir an projektbezogener Förderung immer wieder, dass das Problem im Anschluss entsteht. Wir hatten es zum Beispiel zuletzt bei der Juniorprofessur, wo wir am Anfang sehr starken Aufwuchs hatten, solange der Bund unterstützend da war, und danach nur eine sehr langsame Fortsetzung dieses Trends. Das muss man immer bedenken, wenn man so projektförmig vorgeht.

Das andere ist, Herr Prof. Olbertz, dass Sie von überbordendem Wettbewerb gesprochen hatten. Wenn Sie dieses Programm wieder in eine Wettbewerbsförmigkeit bringen, – ich sage es für die Allgemeinheit –, dann entsteht vielleicht genau das, was Sie mit „weißen Fahnen“ beschrieben haben. Dort, wo die „weißen Fahnen“ jetzt schon heraushängen, kommt davon weniger an als dort, wo jetzt schon bessere Bedingungen vorherrschen. Das kann für ein solches Programm, das hier die Not bei der Personalausstattung beseitigen soll, natürlich nur kontraproduktiv sein. Das wären mindestens zwei Dinge, die zu bedenken wären.

Vorsitzende:

Prof. Olbertz bitte.

Prof. Dr. Jan-Hendrick **Olbertz** (Humboldt-Universität):

Ich möchte zunächst auf die Frage von Herrn Schulz eingehen. Ich glaube schon, dass, wenn wir einigermaßen frei über unsere Ressourcen disponieren können, es dann keinen Grund gibt, den Universitäten nicht zu vertrauen, dass sie in der Lage und bereit wären, sozialverträgliche und faire und vernünftige Verträge zu schließen. Ich glaube, da sind wir in einer Verantwortungsallianz. Da unterscheidet sich dezentrale von zentraler Verantwortung nicht; denn wir würden ja elementare Interessen der Universität verletzen, wenn wir nicht die jeweils bestmöglichen Spielräume für den Nachwuchs versuchen würden, herauszufinden und zu verwirklichen. Das tun wir wirklich. Übrigens, in einer Weise erfindungsreich, die Sie sich manchmal gar nicht ausmalen können, mit allen möglichen Konstruktionen, gerade, wenn Familien im Spiel sind. Da sind wir wirklich in einer Verantwortungsgemeinschaft und deswegen sage ich, wenn wir das Problem ernsthaft angehen wollen, dann wird es wahrscheinlich nicht über diese Gesetzesänderung gehen.

Auf der anderen Seite attackiere ich aber gar nicht. Dass Sie das nicht falsch verstehen, es sind viele der Dinge drin, die kann ich nachvollziehen. Es sind nur für mich Reparaturmaßnahmen an einem Auslaufprojekt. Wenn ich zum Kalauern aufgelegt wäre, ist es wie der Trabant in der DDR, der ist immer weiter optimiert worden, aber zum Schluss untergegangen, weil die Konstruktion in Gänze nie in Frage gestellt worden ist. Deswegen sage ich, es sind vernünftige Impulse da drin und das kann man auch erst einmal so machen; aber man muss sich klar darüber sein, dass man weit entfernt von einer wirklich nachhaltigen und dauerhaften Lösung damit ist. Jetzt muss man abwägen. Das müssen Sie aber tun und tun es auch, und das ist natürlich Politik, das ist mir schon klar. Da bitte ich Sie, mich auch nicht falsch zu verstehen.

Das Gesetz schränkt Flexibilität tatsächlich ein, wenn auch mit plausiblen und legitimem Grund. Die Frage ist, wie geht man mit so einem Satz um; denn es kann dazu führen, dass durch die notwendige Absicherung, die angesichts begrenzten Geldes am Ende in der Universität ja doch gemacht werden muss, möglicherweise

das Risiko umschifft wird, und zwar durch Nichteinstellung. Dann haben wir uns einen Bären dienst erwiesen. Das ist einfach meine Sorge, die attackiert auch nicht Ihren Vorschlag, aber die zeigt Wirkungen und, wie heißt es bei der Apotheke immer „Risiken und Nebenwirkungen“, die man jedenfalls mit einkalkulieren muss.

Was kann der Bund, fragt Frau Dr. Sitte, denn nun eigentlich tun. Ich glaube, man sollte in Ruhe darüber reden, tatsächlich zu einer Neuordnung, und zwar zu einer systematischen Neuordnung der Bund-/Länderfinanzierung des Hochschulbereichs und des Wissenschaftssystems zu kommen, und weg von den punktuellen und temporären Impulsen, über die wir uns jeweils immer sehr freuen. Aber die sind allein durch die Befristung ihrer Wirksamkeit durch alle möglichen Effekte nicht dauerhaft und nachhaltig. Ich weiß auch nicht genau, wie man es machen kann. Ich glaube, dass man auch eine Gemeinschaftsverantwortung der Länder neu definieren muss, vielleicht sogar grundgesetzlich. Denn, das dem freien Spiel der Kräfte zu überlassen, funktioniert schon deshalb nicht, weil die Rahmenbedingungen der Länder, welche haushaltsmäßig so unterschiedlich geworden sind, das nicht ermöglichen. Alle gehen irgendwelche Wege der Kostenoptimierung, ohne wirklich strategische und zukunftsfähige Konzepte zu verfolgen. Und die bekommen sie mit dem Faktor 16 für Deutschland als Wissenschaftsstandort vielleicht so recht nicht mehr hin. Daher rührt die Leidenschaft meines Appells.

Aber gleichwohl sind solche kleinen Initiativen immer erst einmal hilfreich. Ich werde den Teufel tun, die abzulehnen oder zu verdächtigen. Aber meine Sorge geht einfach weiter. Diesen Zusammenhang, auch zu dieser vergleichsweise kleinen Gesetzesnovelle, aufzutun, muss ich einfach, sonst könnte ich meinen Job hier nicht machen.

Vorsitzende:

Sie glaube gar nicht, wie viele Kollegen genickt haben, bei dem, was Sie gesagt haben. Damit hat nun Frau Dr. Wolke das Wort.

Dr. Heike **Wolke** (Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren e. V.):
Vielen Dank für die Frage Herr Röspel. Was ich sagen möchte, ist, dass es wichtig ist, dass wir vernünftige Befristungsregelungen haben, und zwar im Sinne unserer Wissenschaftler, auch im Sinn unserer Nachwuchswissenschaftler. Der Punkt ist der, dass ich es schwierig finde, quasi Mindestbefristungen gesetzlich einzurichten, wenn das dann nicht eigentlich im Interesse der Sache ist.

Ich hatte schon versucht, zu erklären, dass viele Doktoranden zum Beispiel aus unterschiedlichen Gründen ihre Promotion nicht während der regulären drei Jahre abschließen können. Dann muss es doch einfach möglich sein, auch noch kurze Befristungen hinten anzuhängen. Wenn jemand längere Zeit krank ist oder wegen Betreuungszeiten oder was immer, dann muss man einfach die Freiheit im Interesse der Leute haben, das zu machen.

Der andere Punkt ist folgender, und das mag sicher eine Helmholtz-Sache sein, weil wir eine planbare Finanzierung haben: Ich sehe eigentlich gar nicht ein, warum eine außeruniversitäre Forschungseinrichtung jemanden kürzer befristet als das, das aus einem Drittmittelprojekt läuft, oder einem Doktorand weniger als drei Jahre zu geben. Ich sage mal, am Alfred-Wegener-Institut ist es so, wenn ein Doktorand über ein Drittmittelprojekt nur für zwei Jahre eingeworben wird, bekommt er automatisch dann ein Jahr Verlängerung über eine Grundfinanzierung. Das ist dann auch wieder ein einzelner Vertrag. Es ist dann wieder ein Jahresvertrag, aber diese Möglichkeit muss es doch nach wie vor geben. Oder auch bei Stipendiaten, dass man denen dann noch vielleicht einen halben Wissenschaftlervertrag hinten dranhängt, was auch später besser absichert. Mir ist es eigentlich nur wichtig, dass wir diese Möglichkeiten haben. Wir wollen kurzfristig reagieren können und finanziell unheimlich flexibel sei; aber wir tun dies einfach im Interesse der Förderung unserer Wissenschaftler. Diese Möglichkeiten muss es geben und wenn es die nicht gibt, wird es einfach zum Nachteil derer sein. Da bin ich mir ganz sicher.

Vorsitzende:

Jetzt hatte der Kollege Röspel angemerkt, dass eine Frage nicht beantwortet sei.

Abg. René **Röspel** (SPD):

Nämlich nach der Tarifsperre und deren Aufhebung. Die Frage ging an Frau Dzwonnek.

Vorsitzende:

So kommt es dann zum Ende der Legislaturperiode noch zu neuen Hör- und Aufnahmegewohnheiten.

Meine sehr verehrten Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, wir sind damit am Ende unserer heutigen Anhörung angekommen. Ich darf mich im Namen aller Abgeordneten ganz herzlich bei Ihnen, meine Damen und Herren Sachverständige, für die Diskussionsbereitschaft, den Erkenntnisgewinn bedanken. Wir werden damit in der letzten Sitzungswoche dieses Bundestages dieses Thema noch weiter beraten, die vorliegenden Anträge auch zu Ergebnissen kommen. Die werden, da muss man keine Weissagerin sein, Herr Prof. Olbertz, nicht so aussehen, wie Sie sich die so vorgestellt haben, aber es wird hundertprozentig auch einen nächsten Bundestag geben. Ich bin sicher, die Debatte zu diesem Thema wird an der Stelle weitergehen. Damit noch einmal herzlichen Dank an Sie, ich wünsche Ihnen gute Reise, wohin Sie auch immer jetzt noch aufbrechen müssen.

Ich beende damit den öffentlichen Teil unserer heutigen Sitzung und darf alle die Gäste, die nicht bei uns angemeldet sind, bitten, dass Sie uns jetzt alleine lassen. Wenn Sie die Veranstaltung heute informativ fanden, wie gesagt, reden Sie gut über uns. Erzählen Sie das weiter und alles, was Sie ansonsten noch wissen wollen oder rekapitulieren wollen, finden Sie auf der Webseite des Deutschen Bundestages.

Wir machen jetzt fünf Minuten Pause und treffen uns dann wieder zur regulären Ausschusssitzung.

Ende der Sitzung: 11.45 Uhr

Ulla Burchardt, MdB

Vorsitzende

Bearbeiterin:

Dr. Leichsenring

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.

Helmholtz-Gemeinschaft
Deutscher Forschungszentren e. V., Berlin

Stellungnahme

Öffentliche Anhörung

zum Thema

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

am 12. Juni 2013

**Anhörung des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung
im Deutschen Bundestag zum Thema
„Wissenschaftszeitvertragsgesetz und Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs“
am 12. Juni 2013**

Stellungnahme der Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren e.V.

1. Einleitung

Die besten Köpfe für die Wissenschaft zu gewinnen und zu halten, steht im Zentrum der Personalpolitik der Forschungszentren der Helmholtz-Gemeinschaft. Davon hängen der wissenschaftliche Output, das Renommee und die Wettbewerbsfähigkeit der Zentren ab. Der wissenschaftliche Nachwuchs spielt dabei eine ganz besonders wichtige Rolle.

Aus diesem Grund setzt die Helmholtz-Gemeinschaft einen Schwerpunkt auf Talentmanagement, um kluge Köpfe mit ausgewiesenen Managementfähigkeiten auf allen Ebenen und in allen Bereichen von Wissenschaft, Administration und Infrastruktur zu gewinnen, weiterzuentwickeln und zu halten. Dabei werden Nachwuchsförderung und Chancengleichheit hohe Bedeutung beigemessen (vgl. auch das aktuelle Strategiepapier „Helmholtz 2020“, http://www.helmholtz.de/fileadmin/user_upload/publikationen/Helmholtz2020.pdf).

Es ist ein erklärtes Ziel der Zentren der Helmholtz-Gemeinschaft, als einer der attraktivsten Arbeitgeber im deutschen Wissenschaftssystem wahrgenommen zu werden, der dem wissenschaftlichen Nachwuchs optimale Forschungs- und Entwicklungsmöglichkeiten bietet und auf europäischer sowie internationaler Ebene erfolgreich ist. Dieses Ziel kann nur gemeinsam in Partnerschaft mit den Universitäten erreicht werden, denn erst die Kombination aus akademischer Perspektive und Zugang zu Forschungsinfrastrukturen schafft den entsprechenden Rahmen. Die steigende Zahl gemeinsamer Berufungen unterstreicht die Wichtigkeit und den Erfolg der Zusammenarbeit in diesem Bereich.

Wissenschaft ist geprägt durch internationale Vernetzung. Das Interesse ausländischer Wissenschaftseinrichtungen am deutschen wissenschaftlichen Nachwuchs ist damit nicht nur ein Ausweis des hohen fachlichen Niveaus, auf dem unsere Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler sich bewegen, sondern auch Ausdruck der erfolgreichen Nachwuchsförderung deutscher Forschungseinrichtungen. Zusätzlich lebt Vernetzung von der Zusammenarbeit von Personen. Jeder unserer Wissenschaftler im Ausland ist somit ein Indikator für erfolgreiche Kooperationen. Zudem wurden durch die neuen Regelungen des WissFG auch gute Möglichkeiten geschaffen, die Besten nach Deutschland zurückzuholen.

Die erfolgreiche Umsetzung der Mission der Helmholtz-Gemeinschaft ist auch abhängig von einer engen Zusammenarbeit mit der Wirtschaft. Unsere Nachwuchswissenschaftler, die ihre berufliche

Zukunft in der Wirtschaft finden, werden auch ein wichtiger Posten dafür sein, dass die Forschungsbedürfnisse der Wirtschaft Eingang in wichtige Themen im Rahmen von Auftragsforschung und gemeinsamen Projekten mit den Forschungszentren finden.

Die Helmholtz-Gemeinschaft ist sich der Tatsache bewusst, dass die Attraktivität eines Arbeitgebers auch von der Perspektive abhängt, die er seinen Beschäftigten in zeitlicher Hinsicht bieten kann. Während der Erfolg einer Forschungseinrichtung nicht zuletzt ein erhebliches Maß an Flexibilität auch in personeller Hinsicht voraussetzt, benötigen die Beschäftigten eine verlässliche berufliche Perspektive. Die mitunter gegensätzlichen Anforderungen und Bedürfnisse der Zentren einer- und ihrer Beschäftigten andererseits werden in der Helmholtz-Gemeinschaft durch eine verantwortungsbewusste und transparente Anwendung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes – oftmals im Rahmen entsprechender Selbstverpflichtungserklärungen der Zentren – zum größtmöglichen Ausgleich gebracht.

2. Nachwuchsförderung und Chancengleichheit

Die Helmholtz-Gemeinschaft legt großen Wert auf eine exzellente Nachwuchsförderung, auch auf internationaler Ebene. Sie hat deshalb eine Strategie entwickelt, die den Nachwuchs auf allen Ausbildungsstufen unterstützt. Alle Maßnahmen sind dem Prinzip der Chancengleichheit verpflichtet. Nahezu alle Zentren verfügen über eine strukturierte Doktorandenausbildung und differenzierte Personalentwicklungskonzepte, die insbesondere im Bereich der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses Karriereplanungen und damit verbunden gezielte Weiterbildungsmaßnahmen, Möglichkeiten der Nutzung von Mentoring- und Coaching Angeboten, weitreichende Maßnahmen zur Vereinbarung von Beruf und Familie und, wenn auch erst im Anfangsstadium, Dual Career-Angebote beinhalten.

Die Helmholtz-Gemeinschaft hat die Betreuung und Förderung der Doktoranden entsprechend als eine zentrale Aufgabe im Rahmen des Talentmanagements definiert. Um die bereits bestehenden Ausbildungsangebote qualitativ und quantitativ zu erweitern, werden seit 2006 die Helmholtz-Graduiertenschulen und Helmholtz-Kollegs aus den Mitteln des Impuls- und Vernetzungsfonds gefördert. Diese Maßnahmen sollen die Strukturierung der Promotionsphase vorantreiben und den Doktoranden verbindliche Rahmenbedingungen für die Betreuung und ein individuell abgestimmtes Qualifikationsprogramm aus fachlichen und überfachlichen Angeboten bieten. Die Grundlage für die strukturierte Doktorandenausbildung in der Helmholtz-Gemeinschaft bilden gemeinsame Leitlinien, auf die sich alle Zentren verständigt haben.

Die Lücke zwischen Promotion und Nachwuchsgruppenförderung schließt das Instrument des Helmholtz-Postdoktoranden-Programms. Mithilfe einer zwei- bis dreijährigen Individualförderung sollen vielversprechende Nachwuchswissenschaftler/innen direkt nach Abschluss ihrer Promotion ein von ihnen definiertes Forschungsthema selbstständig weiter verfolgen und sich in diesem Forschungsgebiet etablieren, etwa durch entsprechende Publikationen. Dafür werden ihnen finanzielle Mittel, personelle Unterstützung und eine adäquate Ausstattung für den Förderzeitraum zur Verfügung gestellt.

Die Einrichtung und Förderung von wissenschaftlichen Nachwuchsgruppen durch die Helmholtz-Gemeinschaft mit Tenure Track-Angeboten bei positiver Evaluierung durch internationale Gutachter ist ein weiteres Instrument, um die besten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler für eine wissenschaftliche Karriere zu gewinnen.

Die Führungsakademie der Helmholtz-Gemeinschaft bietet den Besten ein ausgesuchtes Weiterbildungsprogramm im Bereich Wissenschaftsmanagement, damit sich diese zu ihrer wissenschaftlichen Expertise auch Kenntnisse im Bereich Führung aneignen können.

Bei dem wichtigen Thema Chancengleichheit liegt ein besonderer Fokus auf der Förderung junger Wissenschaftlerinnen. „In Führung gehen“ – das Helmholtz-Mentoring-Programm für weibliche Nachwuchskräfte ist Teil des Helmholtz-Strategieprogramms zur Chancengleichheit. Das zentrenübergreifende Programm soll helfen, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen, in denen sie deutlich unterrepräsentiert sind.

Das W2/W3-Programm der Helmholtz-Gemeinschaft unterstützt aus dem Impuls- und Vernetzungsfonds die Berufung von Wissenschaftlerinnen - auch derjenigen, die sich innerhalb eines Zentrums qualifiziert haben, aber aufgrund von familiären Verpflichtungen wenig Möglichkeiten sehen, sich an anderen Forschungseinrichtungen auf eine Ausschreibung zu bewerben.

3. Anwendung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

In der Helmholtz-Gemeinschaft sind knapp 38% aller Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler unbefristet beschäftigt. Im Hinblick auf befristet Beschäftigte bemüht sich die Helmholtz-Gemeinschaft erfolgreich, die sich wandelnden Anforderungen an eine Forschungseinrichtung mit den Bedürfnissen der Beschäftigten nach einer verlässlichen beruflichen Perspektive zu vereinbaren.

Forschungseinrichtungen können einerseits nur dann erfolgreich sein, wenn sie genügend Flexibilität besitzen, neue Themen auch kurzfristig anzugehen. Fluktuation und Wettbewerb spielen dabei eine bedeutende Rolle. In der laufenden Debatte wird von den Forschungseinrichtungen nicht nur die Aufnahme neuer Themen, sondern auch eine transdisziplinäre Herangehensweise gefordert. Innerhalb dieses für alle Beteiligten neuen Prozesses würde eine Erstarrung des Personalstandes unweigerlich zu einer Unvereinbarkeit der Ansprüche führen.

Es besteht auf der anderen Seite kein Zweifel daran, dass die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler eine verlässliche berufliche Perspektive benötigen, um kontinuierlich die herausragenden Leistungen zu erbringen, die zur Lösung der großen und drängenden Fragen von Gesellschaft, Wissenschaft und Wirtschaft erforderlich sind. Dem Anspruch, diese verlässliche Perspektive zu bieten, kann die Helmholtz-Gemeinschaft nur gerecht werden, indem sie verantwortlich und nachvollziehbar mit Befristungen von Arbeitsverhältnissen umgeht. Durch diese Befristungspraxis werden den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mittelfristige Perspektiven gegeben, die es Zentren und Mitarbeiter/innen erlauben, gemeinsam Karrieren zu planen und zu entwickeln. Dabei wird es nur zu einem geringen Teil um eine wissenschaftliche Karriere im eigenen Zentrum gehen, sondern vielmehr darum, welche Bausteine für eine berufliche Zukunft in der Wirtschaft oder für eine akademische Laufbahn benötigt werden.

Die im März 2011 von der HIS GmbH vorgelegte und viel beachtete Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) hat die Helmholtz-Gemeinschaft zum Anlass genommen, sich im Detail mit der Situation des befristet beschäftigten wissenschaftlichen Personals in den Zentren der Gemeinschaft zu befassen.

Einige Ergebnisse der HIS-Studie haben zu Diskussionen darüber geführt, ob die Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen angemessen mit den ihnen eingeräumten Befristungsmöglichkeiten umgehen. So würden zu häufig und dann nur für einen kurzen Zeitraum

befristete Arbeitsverträge an wissenschaftliche Mitarbeiter/innen vergeben. Die Autoren der HIS-Studie schreiben, dass „über die Hälfte der Arbeitsverträge in der ersten Qualifikationsphase auf weniger als ein Jahr angelegt“ seien. „Dies gilt sowohl für die Hochschulen als auch für die außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Auch die Hälfte der Arbeitsverträge mit den Postdocs an den Hochschulen hat eine Laufzeit von weniger als einem Jahr. Tendenziell länger laufen die Verträge mit den Postdocs in den Forschungseinrichtungen; der Anteil der Arbeitsverträge mit einer kurzfristigen Laufzeit beträgt hier rund 40 %.“

Da nur drei der 18 Helmholtz-Zentren an der HIS-Studie beteiligt waren, sollte durch die Helmholtz Studie vor allem herausgefunden werden, inwieweit die Ergebnisse der HIS-Studie auf die Gesamtheit der befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen der Helmholtz-Gemeinschaft übertragbar sind.

Die Erhebung in der Helmholtz-Gemeinschaft wurde an allen 18 Zentren durchgeführt. Insgesamt wurde eine Stichprobe von 996 befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen erhoben. Bei der Planung der Stichprobe waren das DLR Institut für Verkehrsforschung sowie das GESIS-Leibniz Institut für Sozialwissenschaften beratend tätig.

Der Vergleich der Ergebnisse der HIS Studie mit den Abfrageergebnissen der Helmholtz-Gemeinschaft zeigt Folgendes:

3.1 Laufzeit aktueller Verträge der befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen

Die nachfolgende Grafik zeigt, dass die Zentren der Helmholtz-Gemeinschaft deutlich weniger kurze Verträge und dafür mehr Verträge mit einer langen Laufzeit abschließen als die in der HIS-Studie erfassten Forschungseinrichtungen und Hochschulen.

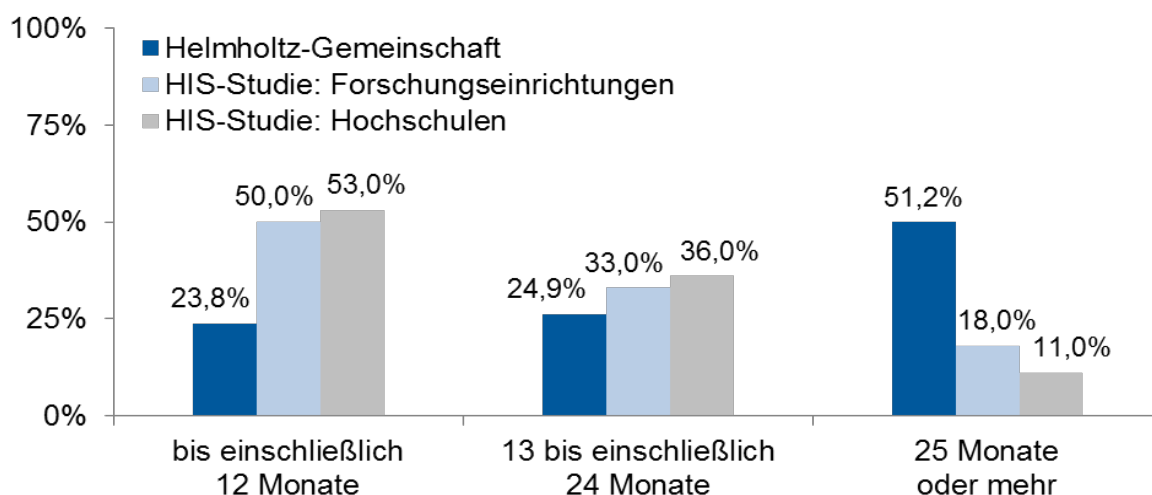


Tabelle 1: Laufzeit aktueller Verträge der befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen

3.2 Laufzeit der aktuellen Verträge: Teilgruppe Neuverträge¹

Gerade beim Abschluss neuer Verträge werden in der Helmholtz-Gemeinschaft deutlich längere Vertragslaufzeiten vereinbart als bei den in der HIS-Studie erfassten Forschungseinrichtungen und Hochschulen.

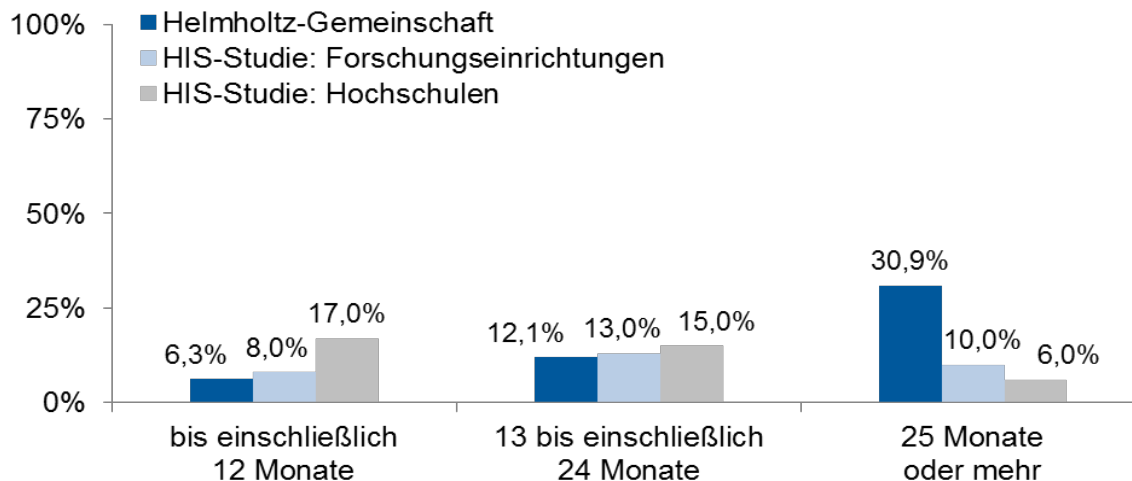


Tabelle 2: Laufzeit aktueller Neuverträge der befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen

3.3 Laufzeit der aktuellen Verträge: Teilgruppe Folgeverträge

Aber auch bei den abgeschlossenen Folgeverträgen zeigt sich, dass in den Zentren der Helmholtz-Gemeinschaft deutlich öfter längere Laufzeit vereinbart werden als bei den in der HIS-Studie erfassten Forschungseinrichtungen und Hochschulen.

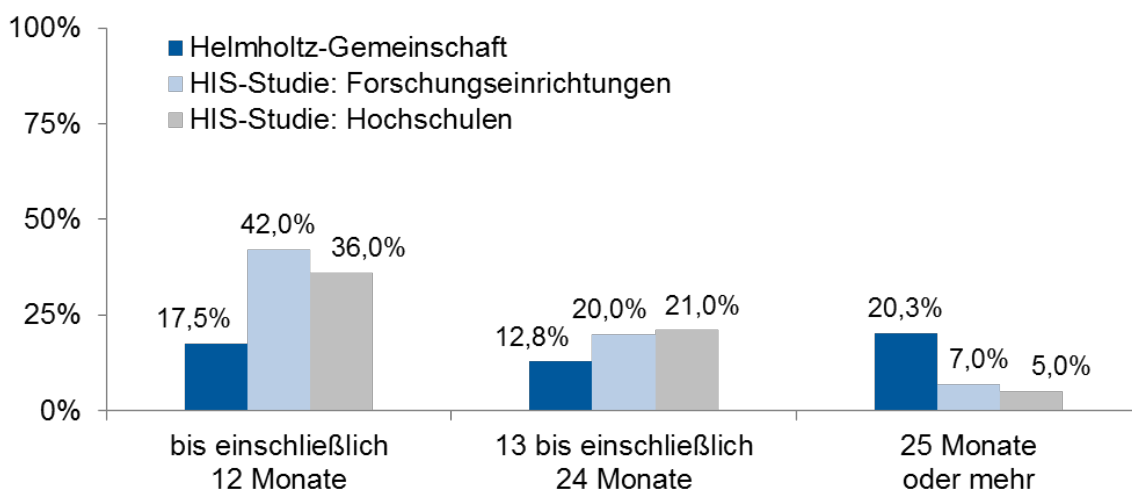


Tabelle 3: Laufzeit aktueller Folgeverträge der befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen

¹ Mit Neuvertrag ist der erste Arbeitsvertrag mit einem Helmholtz-Zentrum gemeint.

3.4 Rechtliche Begründung der Befristung

Ein vergleichsweise hoher Prozentsatz der Befristungen in der Helmholtz-Gemeinschaft erfolgt nicht aufgrund der Qualifikationsphasen. Knapp 24% der Befristungen stützen sich auf andere Gründe wie Kinderbetreuungszeiten, Drittmittel, Teilzeitbefristungsgesetz oder Sonstiges.

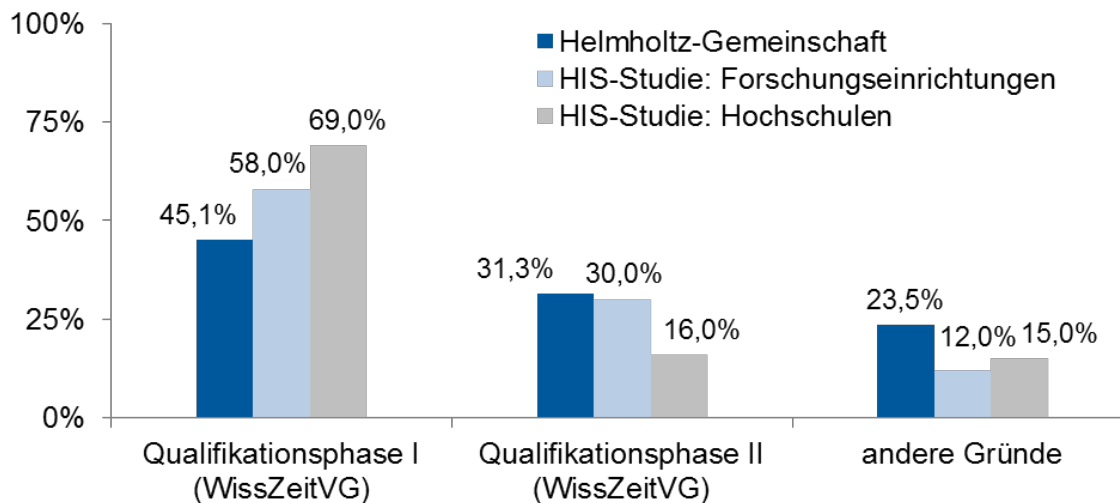


Tabelle 4: Rechtliche Begründung der Befristungen

3.5 Gründe für kurze Vertragslaufzeiten

Die Erhebung wurde noch um einen qualitativen Bereich erweitert, in dem die Zentren – soweit sich dies aus den Personalakten ersehen ließ – die tatsächlichen (nicht rechtlichen) Gründe nennen sollten, wenn die jeweilige Befristung eines Vertrages (nur) bis einschließlich 12 Monate betrug. In dieser - nicht repräsentativ erhobenen - Kategorie wurde am häufigsten angeführt, dass die kurze Befristung aufgrund einer „Begrenzung durch Drittmittelaufzeit oder das Drittmittelvolumen“ erfolgte. Der am zweithäufigsten genannte Grund war „in der Person (der/s Mitarbeiters/in) liegende Gründe (eigener Wunsch, Überbrückung bis zu externer Anstellung)“. In dem Feld „Sonstige Gründe“ wurde vor allem der kurz bevorstehende Abschluss der Promotion genannt, der mit einem Vertrag über nur einige Monate noch ermöglicht werden sollte.

Dies zeigt, dass auch für kurze Vertragslaufzeiten in der Regel plausible Begründungen vorliegen und keine willkürlichen Kurzbefristungen erfolgen.

4. Selbstverpflichtungen als Grundlage verantwortungsvollen Umgangs

Der verantwortliche und nachvollziehbare Umgang der Zentren der Helmholtz-Gemeinschaft mit der Befristung von Arbeitsverhältnissen kommt nicht nur in den Ergebnissen der vorgenannten Helmholtz-internen Erhebung zum Ausdruck. Er manifestiert sich zudem in internen Vorgaben und Leitlinien, die sich viele Zentren - unter Berücksichtigung der spezifischen Rahmenbedingungen des

jeweiligen Zentrums- gegeben haben, um den Umgang mit befristeten Mitarbeiter/innen zu regeln. In diesen Leitlinien wird unter anderem festgelegt, dass kurze Befristungen nur an nachvollziehbare, objektive Gründe geknüpft werden dürfen und zudem eine individuelle Begründungspflicht besteht. Weiterhin sind Gespräche zwischen den Vorgesetzten und Mitarbeiter/innen vorgesehen, die rechtzeitig vor Ablauf eines befristeten Vertrages geführt werden sollen. In diesen Gesprächen wird gemeinsam mit der/m Mitarbeiter/in besprochen, wie der weitere Karriereweg – sei es in dem Helmholtz-Zentrum oder in einer anderen Einrichtung – nach dem Auslaufen des Vertrages aussehen kann. Hierdurch wird für beide Seiten Klarheit hinsichtlich der (gemeinsamen) beruflichen Zukunft erreicht und den Mitarbeiter/innen Planungssicherheit gegeben.

Vor dem Hintergrund der Ergebnisse der Helmholtz-Studie und den bereits in Zentren existierenden Leitlinien zum Umgang mit Befristungen sieht sich die Helmholtz-Gemeinschaft gut aufgestellt, um auch weiterhin einen verantwortungsvollen Umgang mit seinen befristeten Mitarbeiter/innen zu gewährleisten.

Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)

Stellungnahme

Öffentliche Anhörung

zum Thema


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

am 12. Juni 2013

Stellungnahme der Deutschen Forschungsgemeinschaft zur
Anhörung des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung des
Deutschen Bundestages

„Wissenschaftszeitvertragsgesetz und Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs“

Mittwoch, den 12. Juni 2013



Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) dient der Wissenschaft in allen ihren Zweigen durch die finanzielle Unterstützung von Forschungsaufgaben und durch die Förderung der Zusammenarbeit unter den Forschern. Der Förderung und Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses gilt ihre besondere Aufmerksamkeit (§ 1 der Satzung der DFG).

Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels der Gesellschaft und ihres Fachkräftemangels stehen alle Wissenschaftsorganisationen – Hochschulen wie außeruniversitäre Forschungseinrichtungen gleichermaßen – in der Verantwortung, ihre Anstrengungen zur nationalen und internationalen Rekrutierung wissenschaftlich hochqualifizierten Personals zu intensivieren sowie die Attraktivität von Wissenschaft als Beruf zu erhöhen. Im globalen Wettbewerb um die besten Köpfe können Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen in Deutschland nur mit einem Angebot **verlässlicher Karrierewege** und attraktiver Rahmenbedingungen bestehen. Grundsätzlich erforderlich ist der Ausbau einer Personalstruktur, die auch ohne die Berufung auf eine Professur eine dauerhafte Beschäftigung in der Wissenschaft ermöglicht.

Möglichkeiten und Rahmenvorgaben zu eröffnen, war bereits auf europäischer Ebene Gegenstand von Initiativen. So sprach sich die EU-Kommission 2003 gegen den Missbrauch von Dauerbefristungen, für die flächendeckende Einführung von Tenure Track-Modellen und eine transparente und konsistente Personalentwicklung an Wissenschaftseinrichtungen aus (Mitteilung „Forscher im Europäischen Forschungsraum: Ein Beruf, vielfältige Karrieremöglichkeiten“, KOM (2003) 436 endg.). Diese Forderungen fanden auch in der „Europäischen Charta für Forscher“ Niederschlag.

Durch das Sonderbefristungsrecht des WissZeitVG werden die rechtlichen Rahmenbedingungen geschaffen, die Phasen wissenschaftlicher Qualifikation durch den Abschluss befristeter Arbeitsverhältnisse in einem mittelfristigen Rahmen planbar zu machen. Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen sind zur Sicherung ihrer Innovationsfähigkeit darauf angewiesen, die personelle Situation dem – nicht zuletzt projektbezogenen – For-

schungsaufkommen anzupassen. Zudem soll eine kontinuierliche Personalfuktuation die Innovationsfähigkeit der Forschungseinrichtung sichern. Dem gegenüber steht das Interesse der im Wissenschaftsbetrieb Beschäftigten auf Planungssicherheit in der beruflichen Entwicklung.

Es ist erforderlich, die durch die Sonderbefristungsregeln geschaffenen Möglichkeiten konsequent zu nutzen. Der Evaluierungsbericht belegt unter Berufung auf statistische Daten, dass es bei der Anwendung der nach dem WissZeitVG möglichen Befristungstatbestände häufig zu kurzfristigen Beschäftigungsverhältnissen von unter zwölf Monaten kommt (siehe S. 73 f.). An den Hochschulen ist der Wert mit 53 % besonders hoch. Dabei darf nicht verkannt werden, dass auch kurze Vertragslaufzeiten im Interesse der Beschäftigten sein können. Dies gilt insbesondere dann, wenn der nahtlose Übergang in ein – nicht notwendigerweise an der Hochschule bestehendes – Anstellungsverhältnis gewährleistet werden soll. Es kann somit nicht pauschal gegen den Abschluss von Verträgen mit kurzen Laufzeiten votiert werden. Vielmehr muss es zu einer differenzierten Überprüfung des Vertragszweckes und der während seiner Laufzeit zu erreichenden Ziele im Verhältnis zu seiner beabsichtigten Dauer kommen.

Gleichwohl könnte überlegt werden, bei befristet beschäftigtem wissenschaftlichen Personal eine vertragliche Regellaufzeit von mindestens zwei Jahren vorzusehen und andernfalls ein Begründungserfordernis zu statuieren, warum eine kürzere Laufzeit gewählt wurde. Dies könnte de lege ferenda auch gesetzlich vorgeschrieben werden.

Der wissenschaftliche Nachwuchs benötigt **planbare, zuverlässige sowie transparente Karrierewege**. Um sich als Arbeitgeber im Wettbewerb um die besten Köpfe zu profilieren und qualifiziertes Personal zu gewinnen, haben die Hochschulen ein ureigenes Interesse an einer transparenten und zeitgemäßen Personalplanung und entsprechenden Personalentwicklungskonzepten. Die individuellen Karrierewege der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler machen ebenso individuell zugeschnittene Konzepte und entsprechende Angebote zur Unterstützung in allen wissenschaftlichen Qualifizierungsstufen in und außerhalb der Wissenschaft erforderlich.

Diese Ausdifferenzierung in den einzelnen Qualifikationsphasen spiegelt sich auch in den Förderprogrammen der DFG wieder, die Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern umfassende, transparente und anschlussfähige Fördermöglichkeiten von der studentischen Hilfskraft über die Promotion bis hin zur Nachwuchsgruppenleitung und Qualifikation für die Professur bieten (sog. DFG-Förderkette). Der Ausbau der Nachwuchs-

förderung durch die DFG ist neben dem Satzungsauftrag auch eines der wichtigsten Ziele im Pakt für Forschung und Innovation. Hierzu gehören eine Ausweitung des Förderangebots ebenso wie der Ausbau des Beratungs- und Betreuungsangebots für den wissenschaftlichen Nachwuchs. In beiden Bereichen hat die DFG in den letzten Jahren deutliche Verbesserungen erzielen können.

Für die Phase bis zum Abschluss der Promotion haben die Hochschulen in Zusammenarbeit mit der DFG durch Graduiertenkollegs und Graduiertenschulen zahlreiche individuelle und innovative Konzepte mit Zuschnitt auf das jeweilige Forschungsfeld und das Umfeld der Hochschule entwickelt. Das Programm der Graduiertenschulen hat in besonderem Maße die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses verbessert, Forschungsdynamik erzeugt und zur internationalen Sichtbarkeit der deutschen Universitäten beigetragen. Die Universitäten haben die Programmanregung erfolgreich aufgenommen und in eigene Maßnahmen zur Errichtung und zum Betrieb von überfachlichen Dachstrukturen überführt.

Um gerade in dieser Phase das Bewusstsein der Hochschullehrenden für ihre individuelle Verantwortung für die Betreuung und Beratung junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu stärken, sollte der **Abschluss von Betreuungsvereinbarungen** übergreifend zur Regel werden. In diesen sollen die sich aus dem Betreuungsverhältnis ergebenden grundlegenden Anforderungen an Betreuende und Doktoranden festgehalten werden. Das Betreuungskonzept sollte auch Maßnahmen zur Unterstützung der weiteren Karriereplanung beinhalten. Diese und weitere umfassende Empfehlungen zu einer adäquaten und verbindlichen Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Denkschrift zur guten wissenschaftlichen Praxis hat der Senat der DFG in der Sitzung am 14. März 2013 verabschiedet¹.

In den 237 von der DFG geförderten Graduiertenkollegs und den 45 Graduiertenschulen mit insgesamt rund 5.000 Promovierenden steht das Instrument der Betreuungsvereinbarung zur Verfügung und wird vielfach genutzt. Auch in den weiteren koordinierten Verfahren der DFG wie den Sonderforschungsbereichen und Exzellenzclustern mit insgesamt rund 7.000 Promovierenden werden im Rahmen der Nachwuchskonzepte zunehmend Betreuungsvereinbarungen abgeschlossen. Diese Entwicklung begrüßt die DFG. Idealerweise sollten mit allen Promovierenden auch außerhalb der strukturierten Doktorandenförderung Betreuungsvereinbarungen geschlossen werden. Hierdurch werden befristete Anstellungsverhältnisse auf eine inhaltliche und verlässliche Grundlage gestellt. Insbesondere käme die grundsätzliche Differenzierung nach dem Grund der Beschäftigung zum Tragen.

¹ Die Vorschläge werden am **3. Juli 2013** der Mitgliederversammlung der DFG zur Beratung und Verabschiedung vorgelegt.

Mit Blick auf das WissZeitVG stehen grundsätzlich zwei unterschiedliche Befristungsgründe zur Verfügung:

1. Wissenschaftliche Qualifikation

Häufig fällt der Lebensabschnitt der beruflichen Qualifikation mit der Zeit der Familienplanung zusammen. Die sog. Qualifizierungsbefristung bietet daher nach § 2 Abs. 1 S. 3 WissZeitVG in Verbindung mit Abs. 5 Möglichkeiten, Beschäftigungsverhältnisse familienfreundlich auszugestalten. Die DFG weist in ihren Merkblättern zu den einzelnen Förderprogrammen explizit auf eine bevorzugte Anwendung dieses Befristungsgrundes hin. Steht die wissenschaftliche Qualifikation im Vordergrund, kann erwogen werden, mit der durch die Graduierteneinrichtung strukturell geförderten Institution (Hochschule) eine Finanzierung der einzelnen Beteiligten auch dann sicherzustellen, wenn die Gesamtförderdauer des Projektes die individuelle Qualifizierungsphase unterschreitet. Gleichzeitig kann das Ziel der Förderung der Graduiertenprojekte (Graduiertenkollegs und Graduiertenschulen), nämlich den Abschluss von Promotionen zu erreichen, besser mit dem Befristungsrecht in Einklang gebracht werden. Durch diese inhaltliche Verknüpfung wird ein hohes Maß an Erwartungssicherheit für die Promovierenden geschaffen, die durch die Verbriefung in der Betreuungsvereinbarung offengelegt und transparent gemacht wird.

2. Drittmittelfinanzierung

Bei einer Förderung im Sachbeihilfeverfahren, einer Forschergruppe oder einem Schwerpunktprogramm (ca. 10.000 Promovierende) steht nicht der Abschluss von Promotionen, sondern die Durchführung des von einem antragstellenden Dritten verantworteten Projektes im Vordergrund. Hier ist es sinnvoll, die Befristungsdauer der in dem Projekt verorteten Beschäftigten an die Dauer der Projektlaufzeit zu knüpfen. Betreuungsvereinbarungen könnten aber auch hier das Promotionsverhältnis stärken.

Im Bereich der Förderung von Promovierenden hat die DFG die Attraktivität und Funktionsfähigkeit ihrer Projektförderung weiter gesteigert, indem sie flexiblere Rahmenbedingungen anbietet, zum Beispiel **Stellen für Promovierende**, deren Arbeitszeitanteil über den von 50 Prozent einer Vollzeitbeschäftigung hinausgeht. Wegen der veränderten Konkurrenzsituation war eine Ausweitung dieser Flexibilität auf alle Fächer dringend geboten. Diese erlaubt es zum Beispiel auch, die Einkommen während des Projektverlaufs sukzessive zu erhöhen. Die DFG leistet damit einen Beitrag, faire Beschäftigungsbedingungen für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler zu verwirklichen, deren Arbeit für den Fortschritt in den Wissenschaften unerlässlich ist. Entsprechend den internationalen Standards soll daher die Anstellung im Rahmen eines Forschungsprojekts während der Promotionsphase stärker als erste Anstellung im Wissenschaftssystem aufgewertet werden.

In der Post-Doc-Phase verdichtet sich die Ausrichtung auf eine Karriere im wissenschaftlichen Umfeld. Die Möglichkeit, zur Schärfung des wissenschaftlichen Profils selbständige Forschung durchzuführen, ist gerade in diesem Abschnitt essentiell. Die DFG unterstützt dieses Anliegen insbesondere durch die Programme „Emmy Noether“ und „Eigene Stelle“. Innerhalb der von § 2 Abs. 1 S. 2 WissZeitVG vorgegebenen erneut maximal sechsjährigen Qualifizierungsphase kann eine Habilitation oder habilitationsadäquate Forschungsleistung abgeschlossen werden. Ein integrativer Faktor ist aber die weitere Planung der Karriere durch ein Tenure-Track-Modell. Wer – nach vorab bekanntgemachten Kriterien und in transparenten, qualitätsgesicherten Verfahren – erfolgreich evaluiert wird, sollte entfristet werden und unbefristet an der Hochschule forschen und lehren können. Ein solches Modell trägt wesentlich zur besseren Berechenbarkeit wissenschaftlicher Karrieren bei.

Damit darüber hinaus allen **Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leitern** das gesamte Spektrum wissenschaftlicher Verantwortlichkeit zukommt, sollten sie gänzlich in Äquivalenz zu den Juniorprofessuren **der Statusgruppe der Professorinnen und Professoren zugeordnet** werden, um als Mitglied der Universität das **Promotionsrecht** zu erhalten.

Die DFG fördert die am besten geeigneten und qualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler. Um hervorragende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die bereits alle Voraussetzungen für eine Professur erfüllen, im Wissenschaftssystem zu halten, bis sie einen passenden Ruf erhalten, bietet die DFG zudem seit 1978 das Heisenberg-Stipendium an, seit Ende 2005 auch die Heisenberg-Professur als Einstieg in ein **Tenure-Track-System**. Zusätzlich zur Begutachtung durch die DFG durchlaufen die Kandidatinnen und Kandidaten an der aufnehmenden Hochschule ein Berufungsverfahren. Die aufnehmende Hochschule übernimmt die Aufgabe, die Professorenstelle zu schaffen und deutlich zu machen, inwiefern diese eine strukturelle Weiterentwicklung für sie darstellt. Des Weiteren muss nach der fünfjährigen DFG-Förderung die Übernahme in den Etat der Hochschule gewährleistet sein, soweit dies landesrechtlich zulässig ist. Seit Einführung wurden rund 2150 Stipendien und 129 Heisenberg-Professuren vergeben (2012: 36 bzw. 12; Stand Januar 2013). Die DFG begrüßt sehr, dass ein Großteil der Geförderten das Programmziel, eine Dauerprofessur, bereits deutlich früher erlangt.

Darüber hinaus sind aus Sicht der DFG verstärkt Anstrengungen notwendig, um auch in der späten Postdoc-Phase einen strukturierten Ausstieg und damit eine **planbare Karriereperspektive auch in Bereiche außerhalb der Wissenschaft** zu ermöglichen.

Grundlage einer soliden Personalpolitik an Hochschulen ist **Planungssicherheit**. Um diese zu schaffen und unbefristete Beschäftigungsmöglichkeiten bieten zu können, ist eine **hinreichende und langfristig ausgerichtete Grundausrüstung** der Forschungseinrichtungen eine unerlässliche Voraussetzung. Gleichwohl können auch aus projektbezogen gewährten Drittmitteln finanzierte Mitarbeitende unbefristet beschäftigt werden. In Zeiten steigender Drittmittelanteile dürfen Hochschulen wie Forschungseinrichtungen die hieraus folgenden Planungsrisiken nicht in Form von befristeten Verträgen, die auf die jeweiligen Projektlaufzeiten begrenzt sind, an die Mitarbeitenden weitergeben. Sie müssen die Verantwortung durch Personalplanung, Kontingentierung sowie entsprechende Personalentwicklungskonzepte selbst übernehmen. Zu diesem Zweck sollte die **Dienstherreneigenschaft** schrittweise an die Hochschulen und die außeruniversitären Forschungseinrichtungen übertragen werden. Hier kann allerdings nicht das WissZeitVG, sondern nur das jeweils einschlägige Landeshochschulgesetz das erforderliche Instrumentarium zur Verfügung stellen.

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)

Stellungnahme

Öffentliche Anhörung

zum Thema

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

am 12. Juni 2013



Stellungnahme

der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)

zur öffentlichen Anhörung

„Wissenschaftszeitvertragsgesetz und Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs“

im Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung
des Deutschen Bundestages

am 12. Juni 2013 in Berlin

abgegeben von

Dr. Andreas Keller

Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands
Leiter des Vorstandsbereichs Hochschule und Forschung

Frankfurt am Main, 5. Juni 2013

Inhalt

0.	Vorbemerkung.....	4
1.	Strukturdefizite der Karrierewege in Hochschule und Forschung im Lichte des Bundesberichts Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013	5
1.1	Unzufriedenheit mit Beschäftigungssituation.....	5
1.2	Immer mehr befristete Beschäftigungsverhältnisse	5
1.3	Zwangsteilzeit und Einkommensnachteile.....	6
1.4	Deutscher Sonderweg in der Personalstruktur.....	6
1.5	Viel zu langsame Fortschritte in der Gleichstellung.....	6
1.6	Instabile Beschäftigungsbedingungen untergraben Kontinuität und Qualität der Lehre.....	7
1.7	Fazit: Befunde machen Handlungsbedarf deutlich	7
2.	Reformvorschläge der Bildungs- und Wissenschaftsgewerkschaft GEW.....	8
2.1	Absicherung der Promotionsphase	8
2.2	Berechenbare Perspektiven für Postdocs	8
2.3	Personalentwicklung, Personalplanung und Personalmanagement.....	9
2.4	Mindeststandards für befristete Beschäftigungsverhältnisse	9
2.5	Familienfreundliche Gestaltung von Karrierewegen.....	10
2.6	Anspruch auf Vollzeitbeschäftigung statt Zwangsteilzeit	11
2.7	Reguläre statt prekäre Beschäftigung.....	11
2.8	Gleiche Chancen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler.....	11
2.9	Mitbestimmung auf Augenhöhe	11
2.10	Ausbau von Hochschule und Forschung	12
3.	Konkrete Handlungsmöglichkeiten des Bundes.....	12
3.1	Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes.....	12
	Streichung der Tarifsperre.....	13
	Mindestvertragslaufzeiten für Zeitverträge	13
	Verbindliche Ausgestaltung der familienpolitischen Komponente	13
	Verlängerung aller Zeitverträge bei Mutterschutz, Elternzeit und Beurlaubungen	13
	Keine Anrechnung von studentischen Beschäftigungszeiten auf Höchstbefristungsdauer	14
3.2	Aktive Vergabepolitik bei der Finanzierung von Wissenschaftseinrichtungen.....	14
	Unterzeichnung und Umsetzung der europäischen Forscher-Charta.....	15
	Tariftreue: Einhaltung geltender Tarifverträge	15
	Selbstverpflichtung: Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“	15
	Family Budgeting: Kinder sind kein Betriebsunfall	16

3.3	Einführung eines Doktorandinnen- und Doktorandenstatus in der Krankenversicherung.....	16
3.4	Aufnahme von wissenschaftsspezifischen Regelungen in den TVöD.....	17
3.5	„Pakt für gute Arbeit in der Wissenschaft“	17
4.	Bewertung der vorliegenden parlamentarischen Initiativen sowie der Stellungnahme der Bundesregierung.....	18
4.1	Antrag der Fraktion DIE LINKE: „Befristung von Arbeitsverträgen in der Wissenschaft eindämmen – Gute Arbeit in Hochschulen und Instituten fördern“ (Bundestags-Drucksache 17/6488 vom 06.07.2011)	18
4.2	Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN: „Wissenschaftszeitvertragsgesetz wissenschaftsadäquat verändern“ (Bundestags-Drucksache 17/7773 vom 22.11.2011) ..	18
4.3	Antrag der Fraktionen CDU/CSU und FDP: „Exzellente Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs fortentwickeln“ (Bundestags-Drucksache 17/9396 vom 24.04.2012).....	19
4.4	Antrag der Fraktion DIE LINKE: „Arbeitsbedingungen und Berufsperspektiven von Promovierenden verbessern“ (Bundestags-Drucksache 17/11044 vom 17.10.2012).....	19
4.5	Gesetzentwurf der Fraktion der SPD: „Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (1. WissZeitVG-ÄndG)“ (Bundestags-Drucksache 17/12531 vom 27.02.2013)	20
4.6	Unterrichtung durch die Bundesregierung: „Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013“ (Bundestags-Drucksache 17/13670 vom 30.05.2013)	21

0. Vorbemerkung

Die Karrierewege in Hochschule und Forschung und die Berufsperspektiven von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern stehen endlich im Fokus aktueller wissenschaftspolitischer Debatten. Dazu hat die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) in Auftrag gegebene Berichterstattung beigetragen – insbesondere die Bundesberichte Wissenschaftlicher Nachwuchs 2008¹ und 2013², aber auch der 2011 vorgelegte Bericht zur Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³. Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) hat 2010 mit dem „Templiner Manifest“ unter dem Motto „Traumjob Wissenschaft“ zehn Eckpunkte für eine Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung vorgelegt, die von rund 10.000 Unterzeichnerinnen und Unterzeichnern unterstützt werden⁴. 2012 hat die GEW mit dem Herrschinger Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ aufgezeigt, wie sich jede Hochschule und jede Forschungseinrichtung zu berechenbaren Karrierewegen und stabilen Beschäftigungsbedingungen verpflichten kann⁵.

Erfreulicherweise hat der Deutsche Bundestag die Diskussion aufgegriffen und berät jetzt, welchen Beitrag der Bund zur Reform der Karrierewege und zur Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen in Hochschule und Forschung leisten kann. Zur öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung des Deutschen Bundestag am 12.06.2013 liegen ein Gesetzentwurf der Fraktion der SPD (Bundestags-Drucksache 17/12531) sowie Anträge der Fraktionen von CDU/CSU und FDP (17/9396), DIE LINKE (17/6488, 17/11044) und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN (17/7773) vor. Die Probleme werden nicht mehr geleugnet, alle Fraktionen sehen Handlungsbedarf, auch die Bundesregierung in ihrer Bewertung des Bundesberichts Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013 (Bundestags-Drucksache 17/13670).

Zum Thema Personalstruktur und Karrierewege in der Wissenschaft hat sich die GEW gegenüber dem Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung im Rahmen von öffentlichen Anhörungen und Fachgesprächen wiederholt umfassend unter spezifischen Aspekten geäußert: am 18.02.2008 zum Thema „Frauen in der Wissenschaft und Gender in der Forschung“, am 02.03.2009 zum Thema „Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“, am 30.11.2011 zum Thema „Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes“, am 28.03.2012 zum Thema „Perspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses“. Die vorliegende Stellungnahme konzentriert sich auf die Handlungsmöglichkeiten des Bundes vor dem Hintergrund der Ergebnisse des Bundesberichts Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013.

1 Bundesministerium für Bildung und Forschung: Bundesbericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN), Bonn/Berlin 2008; siehe www.buwin.de.

2 Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs: Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland, Bielefeld 2013; siehe www.buwin.de.

3 Georg Jongmanns: Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Gesetzesevaluation im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. HIS-Projektbericht März 2011, Hannover 2011.

4 Siehe www.templiner-manifest.de. Vgl. Klemens Himpele/Andreas Keller/Alexandra Ortman (Hrsg.): Traumjob Wissenschaft? Karrierewege in Hochschule und Forschung, Bielefeld 2011 (GEW-Materialien aus Hochschule und Forschung, Band 117).

5 Siehe www.herrschinger-kodex.de. Vgl. Andreas Keller/Doreen Pöschl/Anna Schütz (Hrsg.): Baustelle Hochschule. Attraktive Karrierewege und Beschäftigungsbedingungen gestalten, Bielefeld 2013 (GEW-Materialien aus Hochschule und Forschung, Band 120) (im Erscheinen).

1. Strukturdefizite der Karrierewege in Hochschule und Forschung im Lichte des Bundesberichts Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013

1.1 Unzufriedenheit mit Beschäftigungssituation

Promovierte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die an Universitäten arbeiten, sind mit der inhaltlichen Ausgestaltung ihrer Tätigkeit zufrieden, dagegen aber deutlich weniger zufrieden mit ihrer Beschäftigungssituation sowie mit dem Betriebsklima. Bei Befragungen 1,5 Jahre nach der Promotion äußern Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler die größte Diskrepanz zwischen der persönlichen Bedeutung für die Berufszufriedenheit und der tatsächlichen Verwirklichung am Arbeitsplatz beim Thema Arbeitsplatzsicherheit. Unter den befristet beschäftigten promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern geben 90 Prozent an, mit der Planbarkeit der Karriere unzufrieden zu sein. Fast die Hälfte der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wünscht sich außerdem mehr Selbständigkeit sowie ein höheres Maß an Rückmeldung zur eigenen Arbeit.

1.2 Immer mehr befristete Beschäftigungsverhältnisse

Der Anteil der befristet Beschäftigten unter den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Angestelltenverhältnis hat sich im vergangenen Jahrzehnt erhöht: Lag er im Jahr 2000 bereits bei 79 Prozent, ist er bis 2010 nochmals deutlich gestiegen auf inzwischen 90 Prozent. Auch nach der Promotion liegt der Anteil von befristet Beschäftigten an den Universitäten noch bei fünf von sechs Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Dies ist auch vor dem Hintergrund zu sehen, dass bei Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zum Zeitpunkt der Promotion immerhin zu einem Drittel Kinder im Haushalt leben. 1,5 Jahre nach der Promotion haben an Hochschulen 12 Prozent, in außeruniversitären Forschungseinrichtungen 8 Prozent, in der Privatwirtschaft dagegen bereits 67 Prozent der Promovierten eine unbefristete Anstellung.

Wie der Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs verdeutlicht, spielen Instrumente wie etwa die Schaffung von Tenure-Track-Modellen, die diesem Trend entgegenwirken und eine dauerhafte Perspektive in der Wissenschaft eröffnen können, bisher kaum eine Rolle; so sind etwa entsprechende Modelle für Juniorprofessuren gerade einmal in den Hochschulgesetzen von drei Bundesländern verankert.

Über die Hälfte (53 Prozent) der befristeten Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an Hochschulen hatten eine Laufzeit von unter einem Jahr, an Forschungseinrichtungen waren es 50 Prozent – das hat die Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes 2011 ergeben.⁶ In solch extrem kurzen Zeiträumen lässt sich in der Regel weder eine Doktorarbeit schreiben noch ein Forschungsprojekt durchführen.

Aktuelle Daten des Statistischen Bundesamtes auf Grundlage des Mikrozensus unterstreichen, dass die Unzufriedenheit von jungen Beschäftigten an Hochschulen mit der fehlenden Arbeitsplatzsicherheit auch im Vergleich zu Beschäftigungsverhältnissen außerhalb der Hochschulen insgesamt durchaus berechtigt ist: Lag der Anteil von befristet Beschäftigten bei 25- bis 29-jährigen Personen mit einem akademischen Bildungsabschluss 2011 insgesamt bei 29 Prozent, so traf dieses an den Hochschulen auf 80 Prozent zu.⁷

6 Jongmanns, a.a.O., S. 73.

7 Meldung vom 28.05.2013,

www.destatis.de/DE/Publikationen/STATmagazin/Arbeitsmarkt/2013_05/2013_05Beschaeftigte.html.

1.3 Zwangsteilzeit und Einkommensnachteile

Der Anteil der in Teilzeit beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Universitäten hat deutlich zugenommen: von 38 Prozent (2000) auf 45 Prozent (2010). Mit Ausnahme der Ingenieurwissenschaften sowie Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften sind in allen Fächern deutlich mehr als die Hälfte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Teilzeit beschäftigt. 42,5 Prozent aller wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in Teilzeit und befristet beschäftigt, nur 7,8 Prozent sind in Vollzeit und unbefristet beschäftigt.

Der hohe Anteil von in Teilzeit beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ist insbesondere vor dem Hintergrund problematisch, dass die Teilzeitbeschäftigung zumeist gegen den Wunsch der Beschäftigten erfolgt (Zwangsteilzeit) und häufig Mehrarbeit in der unbezahlten Freizeit erwartet und tatsächlich geleistet wird.

Die fehlende Arbeitsplatzsicherheit in der Wissenschaft wird nicht durch höhere Einkommen kompensiert – im Gegenteil. Bei Vollzeitbeschäftigung liegt das durchschnittliche Bruttoeinkommen Promovierter an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen um rund ein Viertel unter dem im privaten Sektor erzielten Einkommen. Im internationalen Vergleich gilt für viele Länder, dass Promovierte an Hochschulen zwar etwas geringere Einkommen haben, dafür aber eine stabilere Beschäftigungssituation genießen. In Deutschland dagegen sind Promovierte an Hochschulen sowohl deutlich häufiger befristet beschäftigt als auch einkommensmäßig schlechter gestellt als in der Privatwirtschaft. Diese Kombination beschreibt der Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs als „international eher unüblich“ („Wichtige Ergebnisse im Überblick“, S. 21).

1.4 Deutscher Sonderweg in der Personalstruktur

Die Personalstruktur an den Hochschulen hat sich im letzten Jahrzehnt deutlich verändert, wobei ein sinkender Anteil der Professorinnen und Professoren durch eine Zunahme nebenberuflich erbrachter Arbeit kompensiert wurde: Während der Anteil der Professorinnen und Professoren von 12 Prozent (2000) auf 9 Prozent (2010) gesunken ist, ist der Anteil nebenberuflichen Personals von 21 Prozent (2000) auf 25 Prozent (2010) gestiegen, der Anteil des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals unterhalb der Professur liegt dabei relativ stabil bei 67 (2000) bzw. 66 Prozent (2010).

Im internationalen Vergleich nehmen deutsche Universitäten auch hier schon heute eine Sonderstellung ein, weil der Anteil der „Senior-Staff-Ebene“ – dauerhaft beschäftigter, selbständig Lehrender und Forschender – ungewöhnlich klein ausfällt. Darüber hinaus fehlt die Ebene des „Junior Staff“ – hauptamtlich und selbständig Lehrender und Forschender unterhalb der Professur – in Deutschland fast völlig. Der Anteil der Juniorprofessuren, Universitätsdozenturen und vergleichbarer Positionen für selbständig Forschende und Lehrende liegt insgesamt bei unter zwei Prozent. Der deutsche Sonderweg drückt sich zum einen durch die Unsicherheit der Beschäftigungsverhältnisse unterhalb der Professur sowie andererseits dadurch aus, dass die überwiegende Mehrheit der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an deutschen Universitäten nicht eigenständig forscht und lehrt, sondern weisungsgebunden tätig ist.

Diese Situation spiegelt sich auch im deutschen Begriff des „wissenschaftlichen Nachwuchses“ für alle Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler unterhalb der Professur; wie der Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs herausstellt, kennen andere Sprachen entsprechende Begriffe nicht.

1.5 Viel zu langsame Fortschritte in der Gleichstellung

Der Anteil von Frauen ist auf den unterschiedlichen Stufen der wissenschaftlichen Qualifizierung jeweils leicht gestiegen, nimmt allerdings weiterhin über die Stufen des Berufsweges hinweg deutlich

ab. Obwohl inzwischen 44 Prozent der Promotionen von Frauen abgeschlossen werden, entfallen nur 25 Prozent der Habilitationen und 28 Prozent der Neuberufungen auf Frauen. Unter den Juniorprofessuren erreichen Frauen einen Anteil, der mit 38 Prozent deutlich über ihrem Anteil an Habilitationen liegt. In der Professorenschaft insgesamt sowie in den Hochschulleitungen sind Frauen dagegen mit je nur einem Fünftel vertreten. Der Frauenanteil bleibt weiterhin in alle Sektoren des deutschen Forschungssystems hinter den Durchschnittswerten der EU-27 zurück, der geringste Anteil von Frauen ist mit 13 Prozent im privatwirtschaftlichen Forschungsbereich anzutreffen.

Frauen sind unter den promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern allerdings nicht nur unterrepräsentiert, sondern befinden sich auch in Bezug auf ihre Beschäftigungsbedingungen im Nachteil. Das betrifft sowohl ihre Vertragsdauer, den Vertragsumfang und das Gehalt als auch die Berufszufriedenheit.

1.6 Instabile Beschäftigungsbedingungen untergraben Kontinuität und Qualität der Lehre

Parallel zum Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013 hat die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) die ebenfalls vom BMBF geförderte Untersuchung zum „Wandel von Lehre und Studium an deutschen Hochschulen – Erfahrungen und Sichtweisen der Lehrenden“ (LESSI) vorgelegt. Die LESSI-Studie beschäftigt sich insbesondere mit den Auswirkungen der Bologna-Reformen auf die Lehrenden an deutschen Hochschulen und enthält alarmierende Befunde zu den Auswirkungen instabiler Beschäftigungsbedingungen auf die Kontinuität und Qualität der Lehre.⁸ In diesem Zusammenhang kommen die Autorinnen und der Autor zu einer kritischen Bewertung der Personalentwicklung an den Hochschulen. An Universitäten werden mittlerweile drei Viertel der Lehre vom akademischen Mittelbau erbracht; gleichzeitig nimmt der Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnissen zu, „die zudem, insbesondere bei den Doktorandinnen und Doktoranden, die auf Teilzeitstellen arbeiten, ein hohes Maß an unvergüteter Mehrarbeit beinhalten“⁹. Die hohe Personalfluktuation und die damit verbundene geringere berufliche Erfahrung und fehlende Kontinuität erschwere auch die Qualitätssicherung in der Lehre, lautet die kritische Bilanz der LESSI-Studie.

1.7 Fazit: Befunde machen Handlungsbedarf deutlich

Die Ergebnisse des Bundesberichts Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013 zeigen, wie groß der Handlungsbedarf ist. Die Karrierewege an deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen sind lang, steinig und unberechenbar, die Beschäftigungsbedingungen instabil. Es gibt – was im internationalen Vergleich einen Sonderweg darstellt – im deutschen Wissenschaftssystem so gut wie keine dauerhaften Berufsperspektiven neben der Professur. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind immer häufiger mit Zeitverträgen mit immer kürzeren Laufzeiten konfrontiert. Frauen in der Wissenschaft werden zusätzlich benachteiligt und steigen noch häufiger als Männer aus statt auf. Zwangsteilzeit und im Vergleich mit anderen Branchen geringere Einkommen untergraben die Attraktivität des Arbeitsplatzes Hochschule und Forschung zusätzlich.

Die Strukturdefizite der Karrierewege in Hochschule und Forschung sind nicht nur von Nachteil für die betroffenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die sich zurecht unzufrieden mit den Rahmenbedingungen zeigen, auch die Qualität von Forschung und Lehre leidet. Wenn Dozentinnen und Dozenten nach dem „Hire and Fire“-Prinzip semesterweise ausgewechselt werden, wer sorgt

8 Harald Schomburg/Choni Flöther/Vera Wolf: Wandel von Lehre und Studium an deutschen Hochschulen – Erfahrungen und Sichtweisen der Lehrenden. Projektbericht, Kassel 2012; siehe www.hrk-nexus.de/uploads/media/HRK_nexus_LESSI.pdf.

9 Schomburg/Flöther/Wolf 2012, a. a. O., S. 56.

dann für die notwendige Kontinuität und Qualität in der Lehre? Wie innovationsfreudig können Forscherinnen und Forscher sein, die ständig um die Verlängerung ihres Arbeitsvertrages zittern müssen? Eine umfassende Reform der Personalstruktur und Karrierewege in Hochschule und Forschung ist daher überfällig.

2. Reformvorschläge der Bildungs- und Wissenschaftsgewerkschaft GEW

Die GEW hat 2010 mit dem Templiner Manifest unter dem Motto „Traumjob Wissenschaft“ zehn Eckpunkte für eine Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung vorgelegt¹⁰, 2012 hat sie mit dem Herrschinger Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ aufgezeigt, wie Hochschulen und Forschungseinrichtungen selbst für stabile Beschäftigungsbedingungen und berechenbare Karrierewege in der Wissenschaft sorgen können.¹¹ Vor diesem Hintergrund ergeben sich folgende Vorschläge der GEW für eine Reform von Personalstruktur und Karrierewegen in Hochschule und Forschung.

2.1 Absicherung der Promotionsphase

Dass Doktorandinnen und Doktoranden keine Studierenden in der dritten Phase ihrer Ausbildung nach Bachelor und Master sind, sondern junge Forscherinnen und Forscher in der ersten Phase ihrer wissenschaftlichen Berufstätigkeit, muss sich im Status der Promovierenden und den Rahmenbedingungen für die Promotion widerspiegeln. Sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen sollten daher gegenüber Stipendien der Vorzug gegeben werden. Stipendien kommen als ergänzendes Förderinstrument dann in Betracht, wenn die Stipendiatinnen und Stipendiaten ein weisungsfreies, auf eigener Initiative beruhendes Promotionsvorhaben durchführen können und das Stipendium eine auskömmliche Finanzierung des Lebensunterhalts sowie der Sozialversicherung ermöglicht. Darüber hinaus muss die Einrichtung, an der promoviert wird, ihre institutionelle Verantwortung für eine hochwertige Betreuung der Doktorandinnen und Doktoranden wahrnehmen, indem sie für den Abschluss von Qualifizierungsvereinbarungen sorgt, in denen die Betreuungsleistungen verbindlich geregelt werden. Die GEW schlägt vor, dass alle Promovierenden aktiv in fächerübergreifenden Graduiertenzentren unterstützt werden.

Umfassende Vorschläge zur Reform der Promotion haben die Doktorandinnen und Doktoranden in der GEW erarbeitet¹².

2.2 Berechenbare Perspektiven für Postdocs

Promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (Postdocs) sollten Hochschulen und Forschungseinrichtungen die Perspektive eines dauerhaften Verbleibs in der Wissenschaft durch einen Tenure Track eröffnen – unabhängig davon, ob eine Berufung auf eine Professur erfolgt oder nicht.

10 www.templiner-manifest.de. Vgl. Klemens Himpele/Andreas Keller/Alexandra Ortmann (Hrsg.): Traumjob Wissenschaft. Karrierewege in Hochschule und Forschung, Bielefeld 2010 (GEW-Materialien aus Hochschule und Forschung, Band 117).

11 www.herrschinger-kodex.de. Vgl. Andreas Keller/Doreen Pöschl/Anna Schütz (Hrsg.): Baustelle Hochschule. Attraktive Karrierewege und Beschäftigungsbedingungen gestalten, Bielefeld 2013 (GEW-Materialien aus Hochschule und Forschung, Band 120) (im Erscheinen).

12 Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Hauptvorstand (Hrsg.): Promotion im Brennpunkt. Reformvorschläge der Doktorandinnen und Doktoranden in der Bildungsgewerkschaft GEW, 2. erweiterte Auflage 2012. www.wissenschaft.gew.de/Binaries/Binary92608/Promotion_im_Brennpunkt.pdf.

Wie ein Tenure Track sinnvoll ausgestaltet werden kann, zeigt der Kollektivvertrag (Tarifvertrag) für die Universitäten in Österreich, der 2009 zwischen der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD) und dem Dachverband der Universitäten abgeschlossen wurde¹³. Gemäß § 27 des Kollektivvertrages kann eine Universität einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin oder einem wissenschaftlichen Mitarbeiter den Abschluss einer Qualifizierungsvereinbarung anbieten. Werden die vereinbarten Qualifizierungsziele erreicht, was die Universität entsprechend fördern muss, kann die Wissenschaftlerin bzw. der Wissenschaftler mit einer Entfristung ihres bzw. seines Beschäftigungsverhältnisses rechnen. In ihrem Herrschinger Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ bezieht sich die GEW auf dieses Vorbild und schlägt Hochschulen und Forschungseinrichtungen vor, Postdocs eine entsprechende Tenure-Track-Option anzubieten: Erreichen sie die in einer Zielvereinbarung festgelegten wissenschaftlichen Entwicklungsziele, wird das Beschäftigungsziel entfristet; bei Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren führt das Erreichen der vereinbarten Ziele zur Berufung auf eine Professur.

2.3 Personalentwicklung, Personalplanung und Personalmanagement

Ein Tenure-Track-Modell wird nur dann funktionieren können, wenn die jeweilige Wissenschaftseinrichtung eine aktive Personalpolitik betreibt. Hochschulen und Forschungseinrichtungen müssen sich daher zu einer aktiven Personalpolitik bekennen, d. h. Personalentwicklung, Personalplanung und Personalmanagement betreiben.

Es sollte für jede Hochschule und jede Forschungseinrichtung selbstverständlich werden, auf Basis einer vorausschauenden Personalplanung den mittel- und langfristigen Bedarf ihrer Einrichtung an Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern und anderen Beschäftigten zu ermitteln und davon abzuleiten, wie vielen Nachwuchskräften eine wissenschaftliche Laufbahn eröffnet werden kann und sollte. Erst auf dieser Grundlage kann für jede Einrichtung ein adäquates Verhältnis zwischen befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen bestimmt werden, die der Entwicklung der Einrichtung auf der einen Seite und den Interessen der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern auf der anderen Seite Rechnung trägt.

Darüber hinaus sollte eine Wissenschaftseinrichtung im Rahmen eines intelligenten Personalmanagements Instrumente entwickeln, mit denen unabhängig von kurzfristig wirksamen Finanzierungsquellen mittelfristig bis langfristig stabile Beschäftigungsverhältnisse eröffnet werden können – indem die Dauer des Arbeitsvertrages von der Finanzierung aus Drittmittelprojekten oder dem Hochschulhaushalt entkoppelt wird. Die GEW schlägt vor, dass Hochschulen und Forschungseinrichtungen durch zentrale Überbrückungsfonds für längerfristige oder unbefristete Beschäftigungsverhältnisse sorgen.

Schließlich sollten Hochschulen und Forschungseinrichtungen eine aktive Personalentwicklung betreiben, d. h. allen Beschäftigten zielgruppenspezifische Informations-, Beratungs- und Fortbildungsangebote zur Kompetenzentwicklung, Karriereorientierung und Vernetzung bieten. Auch Führungskräfte sind entsprechend zu qualifizieren.

2.4 Mindeststandards für befristete Beschäftigungsverhältnisse

Die GEW erwartet von jeder Hochschule und Forschungseinrichtung einen verantwortungsbewussten Umgang mit befristeten Beschäftigungsverhältnissen. Verantwortungsbewusster Umgang bedeutet zunächst, dass Zeitverträge überhaupt nur dann abgeschlossen werden sollten, wenn diese notwendig und sachlich gerechtfertigt sind. Das kann nur dann der Fall sein, wenn die Beschäftigung einer –

13 GÖD – Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (2011) (Hrsg.): Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer/innen der Universitäten, Wien.

nach Maßgabe einer arbeitsvertraglich vereinbarten und im Rahmen der Arbeitszeit zu betreibenden – Qualifizierung dient, sie überwiegend aus befristet zur Verfügung stehenden Drittmitteln finanziert wird oder aufgrund einer Vertretung erforderlich ist. Die sachgrundlose Befristung ist zwar nach dem geltenden Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) im Rahmen der bekannten Sechs-plus-sechs-Jahresfrist zulässig, seit dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 01.06.2011¹⁴ ist aber klar, dass auch die sachgrundlose Befristung nicht völlig losgelöst vom Zweck des Gesetzes, wissenschaftliche Qualifizierung zu fördern, erfolgen kann. Die sachgrundlose Befristung von Beschäftigungsverhältnissen ist daher nur dann rechtlich wie wissenschaftspolitisch vertretbar, wenn diese tatsächlich der wissenschaftlichen Qualifizierung der Beschäftigten dient. Das bedeutet, dass die sachgrundlose Befristung von Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, zu deren Dienstaufgaben nicht die eigene Qualifizierung gehört, sowie insbesondere mit Lehrkräften für besondere Aufgaben und mit Mitgliedern des administrativen und technischen Personals nicht akzeptabel ist.

Verantwortungsbewusster Umgang mit Zeitverträgen bedeutet aber darüber hinaus, dass immer dann, wenn befristete Beschäftigungsverhältnisse notwendig und sachgerecht sind, Mindeststandards für die Ausgestaltung der Verträge gelten. Dazu gehört an erster Stelle die Sicherung von Mindestvertragslaufzeiten nach dem einfachen Grundsatz, dass sich die Laufzeit von Arbeitsverträgen am Befristungszweck zu orientieren hat. Hat beispielsweise ein Drittmittelprojekt eine Laufzeit von drei Jahren, dann sollten sich auch die Arbeitsverträge mit den Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeitern auf mindestens drei Jahre erstrecken. Dauert beispielsweise eine Promotion voraussichtlich fünf Jahre, dann sollte auch der Arbeitsvertrag mit der Doktorandin oder dem Doktoranden eine Laufzeit von mindestens fünf Jahren haben.

2.5 Familienfreundliche Gestaltung von Karrierewegen

Die GEW tritt für eine familienfreundliche Gestaltung von Karrierewegen ein. Dazu gehören zum einen flexible Arbeitszeiten, familiengerechte Sitzungszeiten und bedarfsgerechte Betreuungsmöglichkeiten für Kinder. Die GEW fordert eine familiengerechte Hochschule, die allen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern – Frauen und Männern, mit und ohne Kindern – die Möglichkeit gibt, im Gleichgewicht zu forschen, zu lehren und zu leben. Dabei geht die GEW ausdrücklich von einem breiten Familienbegriff aus, der alle Lebensgemeinschaften einschließt, in denen Menschen füreinander Verantwortung übernehmen.

Es geht zum anderen aber auch um eine familienfreundliche Gestaltung von Beschäftigungsverhältnissen. Von der familienpolitischen Komponente des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, die eine Verlängerung von Zeitverträgen im Falle der Betreuung von Kindern über die Höchstbefristungsdauer hinaus zulässt, wird derzeit „fast ausschließlich für den Individualfall Gebrauch gemacht“ – zu diesem Ergebnis ist die vom BMBF in Auftrag gegebene Evaluation des Gesetzes gekommen.¹⁵ Nur 0,5 Prozent der an Hochschulen nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz abgeschlossenen Zeitverträge werden auf die familienpolitische Komponente gestützt. Die GEW fordert daher eine verbindliche Ausgestaltung der familienpolitischen Komponente: Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler müssen, bevor sie Kinder haben oder bevor sie eine Beschäftigung aufnehmen, erfahren können, unter welchen Bedingungen sie Anspruch auf eine Verlängerung ihres Beschäftigungsverhältnisses haben. Darüber hinaus müssen nicht nur Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die nach § 1 Absatz 1 WissZeitVG sachgrundlos befristet beschäftigt sind, sondern alle befristet Beschäftigten, auch jene mit nach § 1 Absatz 2 geschlossene Drittmittelverträgen, einen Rechtsanspruch auf Vertragsverlänge-

14 7 AZR 827/09.

15 Jongmanns 2011, a. a. O., S. 55.

rung im Falle von Mutterschutz, Elternzeit oder Zeiten für die Betreuung von Angehörigen bekommen.

Soweit Stipendien vergeben werden, muss es analog zu den Forderungen zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes klare, einheitliche und verbindliche Regelungen für die Unterbrechung und Verlängerung von Stipendien aufgrund von Mutterschutz und Elternzeit geben. Einkommen von Ehe- oder Lebenspartnerinnen und -partnern dürfen nicht auf die Stipendienhöhe und die Kinderzuschläge angerechnet werden.

2.6 Anspruch auf Vollzeitbeschäftigung statt Zwangsteilzeit

Die GEW schlägt vor, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern grundsätzlich eine Vollzeitbeschäftigung anzubieten, Teilzeitbeschäftigung soll selbstverständlich auf ausdrücklichen Wunsch der Beschäftigten möglich bleiben. Hintergrund dafür ist, dass gerade im Wissenschaftsbetrieb auf halben Stellen Vollzeitarbeit erwartet wird, und sei es, indem die Qualifizierung, die die Befristung rechtfertigt, als Freizeit deklariert wird.

2.7 Reguläre statt prekäre Beschäftigung

Prekäre Beschäftigungsverhältnisse haben an Hochschulen und Forschungseinrichtungen nichts verloren. Dort, wo Lehrbeauftragte dauerhaft Lehr- und Prüfungsaufgaben wahrnehmen und nicht nur zur Ergänzung des Lehrangebots beitragen, sind ihnen daher sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse anzubieten. Im Übrigen sollte es Mindeststandards für die Vergabe von Lehraufträgen geben: Die Vergütung hat auch dem Aufwand für die Vor- und Nachbereitung der Lehrveranstaltungen sowie für die Betreuung und Beratung der Studierenden Rechnung zu tragen. Auf die Einstellung von wissenschaftlichen Hilfskräften mit Hochschulabschluss, die in der Regel die gleiche Arbeit wie wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter leisten, aber sehr viel schlechtere Beschäftigungsbedingungen und kein existenzsicherndes Einkommen haben, sollte verzichtet werden.

2.8 Gleiche Chancen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler

Die GEW tritt für ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis auf allen Stufen der wissenschaftlichen Karriere bzw. Personalstruktur ein. Dies sollte u. a. durch eine gleichstellungsorientierte Personalentwicklung und Personalrekrutierung, durch eine aktive Unterstützung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie durch die substanzielle Berücksichtigung von gleichstellungspolitischen Erfolgen bei der Mittelvergabe gewährleistet werden. Darüber hinaus sollte mindestens entsprechend der Empfehlungen des Wissenschaftsrat eine Quotierung nach Maßgabe des so genannten Kaskadenmodells erfolgen: Liegt der Anteil der Frauen an einer Wissenschaftseinrichtung beispielsweise bei 40 Prozent, so sollten mindestens 40 Prozent Wissenschaftlerinnen im Postdoc-Bereich eingestellt werden.

2.9 Mitbestimmung auf Augenhöhe

Die GEW fordert, dass alle Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler unabhängig von ihrem Status in Hochschulgremien beziehungsweise Aufsichtsgremien der Forschungseinrichtungen auf Augenhöhe gleichberechtigt mitbestimmen können. Das gilt auch für neue Organisationsformen wie Graduiertenschulen oder Exzellenz-Cluster, die teilweise quer zu traditionellen Verwaltungsstrukturen etab-

liert werden. Alle Beschäftigten müssen das Recht bekommen, durch von ihnen gewählte Personalvertretungen vertreten zu werden, deren Rechte erweitert werden müssen – auch als Konsequenz der größeren Autonomie der Einrichtungen in Wirtschafts- und Personalangelegenheiten.

2.10 Ausbau von Hochschule und Forschung

Die wachsenden Anforderungen an Forschung und Lehre sind in der Wissensgesellschaft des 21. Jahrhunderts nur durch einen bedarfs- und nachfragegerechten Ausbau von Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu bewältigen. Eine bereits 2011 im Auftrag der Max-Traeger-Stiftung von Silke Gülker erstellte und von der GEW publizierte Studie zeigt, dass der Personalbedarf, der in den kommenden Jahren auf die Hochschulen zukommt, enorm ist¹⁶. Nach Gülkers Berechnungen sind bis 2025 insgesamt bis zu über 30.000 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler einzustellen, davon gut 16.000 als Professorinnen und Professoren – wobei eine gewünschte Verbesserung des Betreuungsverhältnisses in diesen Zahlen ebenso wenig abgebildet ist wie der politisch gewollte Ausbau der Hochschulen durch eine deutliche Steigerung der Bildungsbeteiligung von Menschen aus Familien ohne akademischen Hintergrund. Die Legende einer „Verstopfung von Karrierewegen“ durch unbefristete Beschäftigungsverhältnisse fällt wie ein Kartenhaus in sich zusammen, wenn klar ist, dass die deutschen Hochschulen in Zukunft nicht weniger, sondern deutlich mehr Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler brauchen. Es ist demnach unumgänglich, heute Rahmenbedingungen zu schaffen und Anreize dafür zu setzen, dass sich junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auf eine Laufbahn in Hochschule und Forschung einlassen und auch morgen noch für qualifizierte Arbeit in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement bereitstehen.

3. Konkrete Handlungsmöglichkeiten des Bundes

Im Bildungsföderalismus der Bundesrepublik Deutschland liegen wesentliche Kompetenzen für die Bildungs- und Forschungspolitik bei den Ländern, die diese in wachsendem Umfang an die Hochschulen weitergeben. Auch die Eigenverantwortung der außeruniversitären Forschungseinrichtungen wurde durch das 2012 in Kraft getretene Wissenschaftsfreiheitsgesetz des Bundes gestärkt. Gleichwohl verfügt der Bund über erhebliche rechtliche Kompetenzen und politische Gestaltungsmöglichkeiten, um für berechenbare Karrierewege und stabile Beschäftigung in der Wissenschaft zu sorgen. Die GEW fordert den Bund auf, diese Kompetenzen und Gestaltungsmöglichkeiten zu nutzen.

3.1 Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) begründet ein Sonderarbeitsrecht für die Wissenschaft und eröffnet den Hochschulen und Forschungseinrichtungen überhaupt erst die rechtlichen Möglichkeiten, weit über das allgemeine Arbeitsrecht hinaus befristete Beschäftigungsverhältnisse zu begründen. Hochschulen und Forschungseinrichtungen waren bisher nicht zu einem verantwortungsbewussten Umgang mit den Befristungsmöglichkeiten des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) in der Lage. Die Bildungs- und Wissenschaftsgewerkschaft GEW fordert daher eine Änderung des Gesetzes. Die Gesetzgebungskompetenz liegt gemäß Artikel 74 Absatz 1 Nr. 12 unzweifelhaft beim Bund.

¹⁶ Silke Gülker: Wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Hochschulen: Stand und Zukunftsbedarf, Frankfurt am Main 2011.

Streichung der Tarifsperre

Die GEW fordert die ersatzlose Streichung der Tarifsperre in § 1 Ab. 1 Satz 3 WissZeitVG. Gewerkschaften und Arbeitgeber müssen das Recht bekommen, sachgerechte Regelungen für die Befristung von Arbeitsverträgen in Hochschulen und Forschungseinrichtungen auszuhandeln. Im demokratischen Sozialstaat ist das der bewährte Weg, um zu einem sachgerechten Interessenausgleich zwischen Beschäftigten und Arbeitgebern zu kommen.

Mindestvertragslaufzeiten für Zeitverträge

Die GEW tritt für die gesetzliche Festschreibung von Mindestlaufzeiten für die nach dem Gesetz begründet befristeten Beschäftigungsverhältnisse ein. Dabei sollte der Grundsatz gelten, dass sich die Laufzeit von sachgrundlos befristeten Zeitverträgen an der Dauer der Qualifikation bzw. des Projekts, die die Befristung rechtfertigen, orientieren muss. Nach WissZeitVG befristete Arbeitsverträge mit einer Laufzeit von unter einem Jahr sind auszuschließen. Wie im allgemeinen Arbeitsrecht ist es Aufgabe des Gesetzgebers, zum Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Mindeststandards vorzugeben, die für die Arbeitgeber und Beschäftigten verbindlich sind. Arbeitgeber und Gewerkschaften sollten darüber hinaus die Möglichkeit haben, weitergehende Anforderungen tarifvertraglich zu regeln.

Verbindliche Ausgestaltung der familienpolitischen Komponente

Die GEW setzt sich für eine verbindliche Ausgestaltung der familienpolitischen Komponente gemäß § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG ein. Nach geltender Rechtslage kann bei der Betreuung eines Kindes oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren die zulässige Befristungsdauer um zwei Jahre pro Kind verlängert werden; ob von dieser Verlängerungsoption Gebrauch gemacht wird, liegt jedoch im Ermessen des Arbeitgebers. Die GEW tritt für eine verbindliche Ausgestaltung dieser Regelung im Sinne eines Rechtsanspruchs ein. Entsprechende Regelungen sind für den Fall der Pflege von Familienangehörigen erforderlich. Detaillierte Vorschläge dafür haben die Doktorandinnen und Doktoranden in der GEW vorgelegt¹⁷.

Verlängerung aller Zeitverträge bei Mutterschutz, Elternzeit und Beurlaubungen

Die GEW fordert die Ausdehnung der Regelungen zur Verlängerung von Zeitverträgen gemäß § 2 Abs. 5 WissZeitVG auf alle nach diesem Gesetz befristeten Beschäftigungsverhältnisse, also auch auf gemäß § 2 Abs. 2 WissZeitVG befristete Beschäftigungsverhältnisse, die überwiegend aus Drittmitteln finanziert sind. Die Verlängerungstatbestände gemäß § 2 Abs. 5 WissZeitVG (Beurlaubung oder Arbeitszeitermäßigung zur Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen; Beurlaubung für Aus-, Fort- oder Weiterbildung; Elternzeit; Mutterschutz; Wehr- und Zivildienst; Freistellung im Umfang von mindestens einem Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit für Personalvertretung, Schwerbehindertenvertretung, Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte, Ausübung eines Mandats) greifen nach geltendem Recht nur im Falle einer sachgrundlosen Befristung nach § 2 Absatz 1 WissZeitVG, nicht bei der Drittmittelbefristung gemäß § 2 Absatz 2 WissZeitVG. Wer also beispielsweise als Forscherin oder Forscher in einem Drittmittelprojekt in Elternzeit geht, hat, anders als ihre oder seine Kolleginnen und Kollegen mit sachgrundlos befristeten Arbeitsverträgen, keinen Anspruch auf Vertragsverlängerung. Läuft der Zeitvertrag während der Elternzeit aus, wird die oder der Beschäftigte sogar mitten in der Elternzeit beschäftigungslos. Das gilt analog für Zeiten des Mutterschutzes und die anderen gemäß § 2 Abs. 5 WissZeitVG aufgeführten Tatbestände – eine junge Mutter kann von ihrem Arbeitgeber auf dem Wochenbett auf die Straße gesetzt werden, wenn sie einen Drittmittelvertrag hat. Wenn der Gesetzgeber

17 Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Hauptvorstand (Hrsg.): Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung. Ein Rechtsratgeber. Mit einem Positionspapier der Doktorandinnen und Doktoranden in der GEW, Frankfurt am Main 2013; siehe www.gew.de/GEW_Zeitvertraege_von_Beschaeftigten_mit_Kindern_verlaengern.html.

das Leitbild der familienfreundlichen Hochschule ernst nimmt, muss er jetzt die Gleichstellung von drittmittelbefristeten Beschäftigten mit sachgrundlos befristet Beschäftigten durchsetzen.

Keine Anrechnung von studentischen Beschäftigungszeiten auf Höchstbefristungsdauer

Die GEW fordert, die Anrechnung von Beschäftigungszeiten als studentische Mitarbeiterin oder studentischer Mitarbeiter auf die Höchstbefristungsdauer von sechs plus sechs bzw. in der Medizin sechs plus neun Jahren auszuschließen. Die Evaluation des Gesetzes hat ergeben, dass die Hochschulen in dieser Hinsicht das Gesetz sehr unterschiedlich auslegen: 38 Prozent der Hochschulen rechnen alle Beschäftigungszeiten ab dem Bachelorabschluss auf die Höchstbefristungsdauer an, 23 Prozent entscheiden nach einer Betrachtung des fachlichen Werdegangs, 13 Prozent rechnen erst ab dem Masterabschluss an, ein Viertel der Hochschulen kann keine Angaben machen¹⁸. Diese Rechtsunsicherheit sollte beseitigt werden.

3.2 Aktive Vergabepolitik bei der der Finanzierung von Wissenschaftseinrichtungen

Mit den Ländern ist der Bund maßgeblich an der Grundfinanzierung von Forschungseinrichtungen der Max-Planck-Gesellschaft, der Leibniz-Gemeinschaft, der Fraunhofer-Gesellschaft und der Helmholtz-Gemeinschaft beteiligt. Außerdem finanzieren Bund und Länder die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG), der die Universitäten einen Großteil ihrer Drittmittel verdanken. Daneben finanziert der Bund seine eigenen Ressortforschungseinrichtungen und vergibt Forschungsaufträge an Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Darüber hinaus finanziert der Bund gemeinsam mit den Ländern über Programme wie die Exzellenzinitiative, den Pakt für Forschung und Innovation oder den Qualitätspakt Lehre in erheblichem Umfang Forschung und Lehre an den Hochschulen. Auch die Förderung der Begabtenförderwerke, die neben der Studienförderung auch Promotionsförderung betreiben, ist in diesem Zusammenhang zu nennen. Schließlich sind die unmittelbar vom Bund finanzierten Bundeshochschulen (Universitäten der Bundeswehr und Verwaltungsfachhochschulen) zu berücksichtigen.

Die GEW fordert den Bund zu einer aktiven Vergabepolitik auf. Meint es der Bund ernst mit der politischen Zielsetzung der Verbesserung der Karrierewege und Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft, muss er als Geldgeber Mitverantwortung für die Qualität von Karrierewegen und Beschäftigungsbedingungen an den von ihm finanzierten Einrichtungen übernehmen. Die GEW schlägt vor, die institutionelle und projektförmige Förderung von Hochschulen und Forschungseinrichtungen an die Erfüllung von Auflagen zu binden, was über entsprechende Zielvereinbarungen oder Zielvorgaben geschehen kann, deren Umsetzung zu überwachen ist. Die institutionelle Förderung der DFG sollte an die Auflage gebunden werden, dass die Forschungsdrittmittel mit einer entsprechenden Vergabepolitik vergeben werden, deren Eckpunkte Bund und Länder vorgeben. Über die Gemeinsame Wissenschaftskommission (GWK) können derartige Kriterien für berechenbare Karrierewege und stabile Beschäftigungsbedingungen vereinbart und überwacht werden.

Dass dieses grundsätzlich rechtlich möglich und politisch durchsetzbar ist, zeigen die positiven Erfahrungen mit dem Professorinnenprogramm von Bund und Ländern, bei dem die Finanzierung von zusätzlichen Professuren an die Vorlage eines plausiblen Gleichstellungskonzepts und die Berufung von Wissenschaftlerinnen geknüpft ist. Auch im Pakt für Forschung und Innovation gibt es bereits zwischen Bund, Ländern und Forschungsorganisationen vereinbarte forschungspolitische Ziele, über deren Erreichung regelmäßig in einem Monitoring berichtet wird.

Alle Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Forschungsförderorganisationen, die vom Bund ganz oder teilweise finanziert werden, sollten verpflichtet werden, folgende Grundsätze der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und der Beschäftigung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern einzuhalten.

18 Jongmanns 2011, a.a.O., S. 58)

Unterzeichnung und Umsetzung der europäischen Forscher-Charta

2005 hat die Europäische Kommission ihre Empfehlungen für eine „Europäische Charta für Forscher“ sowie einen „Kodex für die Einstellung von Forschern“¹⁹ vorgelegt. Die Kommission empfiehlt Arbeitgebern im Wissenschaftsbereich sowie Forschungsförderorganisationen, sich durch Unterzeichnung von Charta und Kodex u. a. dazu zu verpflichten, „dass die Leistung von Forschern nicht durch die Instabilität von Arbeitsverträgen beeinträchtigt wird“ und sich „daher so weit wie möglich dafür ein(zu)setzen, die Stabilität der Beschäftigungsbedingungen für Forscher zu verbessern“. Sie sollen Arbeitsbedingungen bieten, „die es weiblichen und männlichen Forschern ermöglichen, Familie und Arbeit, Kinder und Karriere zu verbinden“, und ein „repräsentatives ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter auf allen Ebenen ihres Personals anstreben, einschließlich auf Betreuungs- und Managementebene“. Ferner sollen sie „spezielle Laufbahntwicklungsstrategien für Forscher in allen Etappen ihrer Laufbahn aufstellen, und zwar unabhängig von ihrer vertraglichen Situation, auch für Forscher mit befristeten Verträgen“.

Die europaweite Liste der Unterzeichner²⁰ zeigt, dass viele Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Förderorganisationen in Deutschland Charta und Kodex bisher nicht oder nur mit Vorbehalten unterzeichnet haben. Der Bund sollte künftig die Finanzierung von Einrichtungen an die Auflage knüpfen, Charta und Kodex vorbehaltlos zu unterzeichnen und sich der aktiven Umsetzung zu verpflichten.

Tariftreue: Einhaltung geltender Tarifverträge

Der Bund sollte sicherstellen, dass Hochschulen und Forschungseinrichtungen, die derzeit nicht tarifgebunden sind, einem Arbeitgeberverband beitreten und sich so zur Einhaltung entsprechender Tarifverträge verpflichten. Dies betrifft insbesondere die außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, die den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) bzw. den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) zwar überwiegend einzelvertraglich anwenden, dazu aber nicht verpflichtet sind und sich zum Nachteil der Beschäftigten eine abweichende Anwendungspraxis vorbehalten.

So begründet beispielsweise die Max-Planck-Gesellschaft (MPG) Arbeitsverträge mit Doktorandinnen und Doktoranden, die abweichend vom TVöD u. a. ein um 50 Prozent reduziertes Grundgehalt und die Beschränkung des Stufenausstiegs in der Entgelttabelle vorsehen – bei voller Arbeitszeit. Dieser – untertarifliche – „Vertrag sui generis“ wird vom BMBF explizit als eine Möglichkeit der Promotionsförderung neben dem Stipendium und dem Arbeitsvertrag nach TVöD akzeptiert. Welche Fördermöglichkeit im Einzelfall zum Zug kommt, entscheiden die einzelnen MPG-Institute.

Die GEW fordert, dass die Tarifflicht von öffentlichen Forschungseinrichtungen nicht auch noch mit öffentlichen Mitteln unterstützt wird. Die Finanzierung von Hochschulen und Forschungseinrichtungen sollte daher künftig unter der Voraussetzung einer entsprechenden Tariftreue der geförderten Einrichtungen erfolgen.

Selbstverpflichtung: Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“

Der Bund sollte die Finanzierung von Hochschulen und Forschungseinrichtungen an die Voraussetzung binden, dass diese sich in einem Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ zu berechenbaren Karrierewegen und stabilen Beschäftigungsbedingungen verpflichten. Die GEW hat mit ihrem Herrschinger Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ Empfehlungen für die Ausgestaltung einer solchen Selbstverpflichtungserklärung gegeben.²¹ Dabei geht es um die Absicherung der Promotionsphase, um berechenbare Perspektiven für Postdocs, um Mindeststandards für befristete Beschäftigungsverhältnisse, um die familienfreundliche Gestaltung von Karrierewegen, um gleiche Chancen für Wissen-

19 http://ec.europa.eu/eracareers/pdf/eur_21620_de-en.pdf

20 <http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/rights/charterAndCode>

21 Siehe www.herrschinger-kodex.de.

schaftlerinnen und Wissenschaftler, um aktive Personalpolitik, um Beteiligung und Mitbestimmung und um Verfahren zur Überwachung der Einhaltung des Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“. Alle Hochschulen und Forschungseinrichtungen sollten jetzt unter Beweis stellen, dass sie mit ihrer Autonomie, die in den letzten Jahren auch in Wirtschafts- und Personalangelegenheiten schrittweise gestärkt wurde, verantwortungsbewusst umgehen können – indem sie sich in einem Kodex zu Standards guter Arbeit verpflichten, die berechenbare Karrierewege und stabile Beschäftigung gewährleisten. Bei der Erarbeitung des Kodex sollten die an der Einrichtung tätigen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und anderen Beschäftigten auf Augenhöhe beteiligt werden.

Family Budgeting: Kinder sind kein Betriebsunfall

Auch Wissenschaftlerinnen können schwanger werden, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler Familien gründen und Kinder betreuen. Das klingt selbstverständlich, viele Hochschulen und Forschungseinrichtungen scheinen gleichwohl nicht darauf vorbereitet zu sein, dass ihre Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler Kinder bekommen. Selbst wenn an einer Hochschule und Forschungseinrichtung im Einzelfall die Bereitschaft zur Verlängerung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen besteht, fehlen dafür häufig die finanziellen Voraussetzungen. Der Bund sollte daher bei den von ihm finanzierten Wissenschaftseinrichtungen auf einem entsprechenden Family Budgeting bestehen, das eine familienfreundliche Personalpolitik ermöglicht. Aufgrund von Mutterschutz und Elternzeit vakante Stellen müssen sofort refinanziert werden, damit eine Vertretung eingestellt werden kann. Haushaltsmittel und Drittmittel müssen in folgende Haushaltsjahre übertragen werden können, um eine familienbedingte Unterbrechung reibungslos abwickeln zu können. Dafür tragen einerseits die Hochschulen und Forschungseinrichtungen Verantwortung, die die mit Schwangerschaft und Kinderbetreuung verbundenen finanziellen Risiken nicht einseitig auf die Beschäftigten abwälzen dürfen, andererseits die von Bund und Länder finanzierten Förderorganisationen wie die Deutsche Forschungsgemeinschaft, die bei Finanzierung von Projekten entsprechende Mehrkosten von vornherein berücksichtigen sollten. Darüber hinaus ist die Bundeshaushaltsordnung darauf zu überprüfen, ob sie die für eine erfolgreiches Family Budgeting erforderliche Flexibilität gewährt.

Detaillierte Vorschläge zum Family Budgeting haben die Doktorandinnen und Doktoranden in der GEW vorgelegt²².

3.3 Einführung eines Doktorandinnen- und Doktorandenstatus in der Krankenversicherung

Doktorandinnen und Doktoranden, die nicht über ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis versichert oder über Eltern, Ehe- oder Lebenspartnerin oder -partner familienversichert sind, werden von den Krankenkassen sehr unterschiedlich behandelt. Auch Stipendiatinnen und Stipendiaten werden von den Krankenkassen häufig auf die freiwillige Versicherung nach § 9 des Fünftens Buchs des Sozialgesetzbuchs (SGB V) verwiesen. Für die freiwillige Kranken- und Pflegeversicherung von Promovierenden fordern die Krankenkassen bis zu 25 Prozent des Stipendienbetrages als Beitrag für die Kranken- und Pflegeversicherung. Bei der Berechnung der Beiträge wird zum Teil auch die Forschungskostenpauschale der Stipendien einbezogen, obwohl es sich bei dieser Pauschale nicht um Einnahmen handelt, die zum Lebensunterhalt zur Verfügung stehen.

Es ist daher von einer Regelungslücke im SGB V auszugehen, die aus Sicht der GEW geschlossen werden muss. Eine Änderung des SGB V muss zum einen den Doktorandinnen und Doktoranden ohne sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis oder Anspruch auf Familienversicherung Krankenversicherungsschutz gewährleisten. Zum anderen muss der Beitrag auf Grundlage eines gesetzlich festgelegten Einheitsbeitragssatzes (analog zur studentischen Krankenversicherung) von den

22 Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Hauptvorstand (Hrsg.) 2013, a. a. O.

Krankenkassen berechnet werden. Ein Positionspapier dazu haben die Doktorandinnen und Doktoranden in der GEW vorgelegt²³.

3.4 Aufnahme von wissenschaftsspezifischen Regelungen in den TVöD

Für den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD), der für die Bundeshochschulen sowie einen Großteil der außerhochschulischen Forschungseinrichtungen gilt bzw. angewandt wird, fordert die GEW Sonderregelungen für Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen mindestens entsprechend § 40 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L). Dabei ist der Bund nicht als wissenschaftspolitische Instanz, sondern unmittelbar selbst als Tarifpartner gefordert. Die Sonderregelungen des TV-L sehen u. a. die Anrechnung von Zeiten einschlägiger Berufserfahrung an anderen Hochschulen oder Forschungseinrichtungen bei der Einstufung vor und erleichtern somit die im Wissenschaftsbereich unverzichtbare nationale und internationale Mobilität der Beschäftigten. Darüber hinaus sehen die Sonderregelungen die Möglichkeit einer höheren Einstufung zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs, zur Bindung von qualifizierten Fachkräften oder zum Ausgleich höherer Lebenshaltungskosten vor. Ferner kann der Arbeitgeber Beschäftigten Sonderzahlungen, Zulagen und Prämien bezahlen. Des Weiteren gibt es besondere Regelungen zur Übertragbarkeit des Urlaubs, zur Genehmigung von Nebentätigkeiten oder zur Beachtung des Grundrechts der Wissenschaftsfreiheit bei der Ausübung des Direktionsrechts des Arbeitgebers, die den spezifischen Anforderungen des Wissenschaftsbetriebs Rechnung tragen.

Außerdem haben sich die Tarifvertragsparteien in Niederschriftserklärungen zum TV-L darauf verständigt, dass sie „eine verantwortungsbewusste Handhabung der Befristungen im Wissenschaftsbereich“ erwarten. Es wurde eine Prüfung vereinbart, „ob und inwieweit aufgrund der erhöhten Mobilitätsforderungen bei wissenschaftlichen Beschäftigten in Befristungsfällen, die nicht aufgrund des Hochschulrahmengesetzes beziehungsweise der gesetzlichen Nachfolgeregelungen oder im Rahmen einer Vertretungsregelung erfolgen, eine Überbrückungsleistung im Sinne einer Härtefallregelung gezahlt werden kann, wenn im Anschluss an eine befristete Beschäftigung keine zeitnahe Anschlussbeschäftigung erfolgt“. Auch wenn diese Vereinbarungen bisher nicht umgesetzt wurden, zeigen sie einen Weg auf, wie die Tarifpartner im öffentlichen Dienst zu einem verantwortungsbewussten Umgang mit Zeitverträgen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen beitragen können.

Darüber hinaus fordert die GEW für den TVöD wie für den TV-L die Einbeziehung von studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften in den Geltungsbereich des Tarifvertrags. Wissenschaftliche Hilfskräfte mit Hochschulabschluss üben in der Regel die gleichen Tätigkeiten aus wie ihre als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigten Kolleginnen und Kollegen, ihnen wird aber jeglicher tarifliche Schutz vorenthalten, ihre Gehälter liegen deutlich niedriger und sind in vielen Fällen nicht existenzsichernd.

3.5 „Pakt für gute Arbeit in der Wissenschaft“

Die GEW schlägt dem Bund vor, gemeinsam mit den Ländern mit einem „Pakt für gute Arbeit in der Wissenschaft“ gezielt Anreize für Hochschulen zu setzen, um die Beschäftigungsbedingungen zu stabilisieren. Dieser Pakt könnte durch Mittel, die derzeit durch die 2017 auslaufende Exzellenzinitiative gebunden sind, finanziert werden. Mit dem „Pakt für gute Arbeit in der Wissenschaft“ sollten gezielt Hochschulen gefördert werden, die auf Grundlage eines schlüssigen Personalentwicklungskonzepts den Anteil der unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse erhöhen, Postdocs berechenbare Perspekti-

23 Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Hauptvorstand (Hrsg.): Ratgeber Sozialversicherung für Promovierende, Frankfurt am Main 2012. www.gew.de/Ratgeber_Sozialversicherung_fuer_Promovierende.html.

ven eröffnen und sich zu einer aktiven Gleichstellungspolitik und familienfreundlichen Gestaltung von Karrierewegen verpflichten. Die Hochschulen erhalten so Anreize, qualifizierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern eine dauerhafte Perspektive in Hochschule und Forschung zu eröffnen.

4. Bewertung der vorliegenden parlamentarischen Initiativen sowie der Stellungnahme der Bundesregierung

4.1 Antrag der Fraktion DIE LINKE: „Befristung von Arbeitsverträgen in der Wissenschaft eindämmen – Gute Arbeit in Hochschulen und Instituten fördern“ (Bundestags-Drucksache 17/6488 vom 06.07.2011)

Die GEW begrüßt den Antrag, insbesondere die Forderungen, im Wissenschaftszeitvertragsgesetz

- die Tarifsperre zu streichen,
- Mindestvertragslaufzeiten für Zeitverträge mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vorzusehen und
- die familienpolitische Komponente verbindlich auszugestalten.

Die Forderung, die Drittmittel-Befristung erst nach Ausschöpfung der sachgrundlosen Befristung zuzulassen, greift indes zu kurz. In Übereinstimmung mit der Forderung, die Drittmittel-Befristung „prinzipiell erst nach Ablauf der Befristungshöchstdauer von zwölf Jahren anzuwenden“, empfiehlt zwar auch die GEW allen Hochschulen und Forschungseinrichtungen die bevorzugte Anwendung von § 2 Absatz 1 WissZeitVG in ihrem Herrschinger Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“. Auf diese Weise soll sichergestellt werden, dass möglichst viele Beschäftigte von der Möglichkeit der Vertragsverlängerung gemäß § 2 Absatz 5 WissZeitVG z. B. bei Mutterschutz oder Elternzeit profitieren, die bei Befristungen nach § 2 Absatz 2 nicht besteht. Wird jedoch der Gesetzgeber tätig, wäre es konsequenter, die Verlängerungsmöglichkeiten gemäß § 2 Absatz 5 WissZeitVG auf alle befristeten Beschäftigungsverhältnisse, egal ob eine sachgrundlose Befristung oder eine Drittmittelbefristung vorliegt, auszuweiten.

4.2 Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN: „Wissenschaftszeitvertragsgesetz wissenschaftsadäquat verändern“ (Bundestags-Drucksache 17/7773 vom 22.11.2011)

Die GEW begrüßt den Antrag, insbesondere die Forderungen, im Wissenschaftszeitvertragsgesetz

- die Tarifsperre aufzuheben – an Stelle eines eigenständigen Wissenschaftstarifvertrages bevorzugt die GEW jedoch die Aufnahme bzw. Weiterentwicklung von wissenschaftsspezifischen Regelungen in den Flächentarifverträgen des öffentlichen Dienstes,
- die Anrechnung von Beschäftigungszeiten als studentische Mitarbeiterin oder studentischer Mitarbeiter im Masterstudium auf die Höchstbefristungsdauern auszuschließen,
- sachgrundlos befristetem wissenschaftlichem und künstlerischem Personal in der Qualifizierungsphase ausreichend Zeit für die Qualifizierung zu gewährleisten,
- die Ausdehnung des Geltungsbereichs des Gesetzes auf nichtwissenschaftliches Personal in Drittmittelprojekten zurückzunehmen,
- Mindestvertragslaufzeiten für Zeitverträge vorzusehen – bei sachgrundlos befristeten Verträgen fordert die GEW jedoch über die im Antrag geforderten zwei Jahre hinaus eine Orientierung an der Dauer des Qualifizierungsvorhabens,
- die familienpolitische Komponente im Sinne eines Rechtsanspruchs verbindlich auszugestalten.

4.3 Antrag der Fraktionen CDU/CSU und FDP: „Exzellente Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs fortentwickeln“ (Bundestags-Drucksache 17/9396 vom 24.04.2012)

Die GEW begrüßt den Antrag als Schritt in die richtige Richtung, insbesondere die Forderungen,

- an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen über die entsprechenden Aufsichts- sowie Bund-Länder-Gremien darauf hinzuwirken, dass die Vertragsdauer von Zeitverträgen an die Laufzeit der Projekte bzw. die Dauer der Qualifikationsvorhaben gekoppelt wird,
- bei der Hochschulrektorenkonferenz einen Leitfaden „Wissenschaftlicher Nachwuchs“ anzufordern, der Wege zur Abstellung der defizitären Beschäftigungspraxis aufzeigt,
- die „übermäßige Befristungspraxis an den Hochschulen“ zu verhindern und die Dauer von Zeitverträgen an die Laufzeit der Projekte bzw. der Dauer der Qualifikationsvorhaben zu koppeln,
- das Stellensplitting in Einheiten von weniger als einer halben Stelle zu unterlassen,
- „die grundsätzliche Anwendung der familienpolitischen Komponente“ durchzusetzen,
- Betreuungsvereinbarungen mit Doktorandinnen und Doktoranden abzuschließen,
- eine „stärkere Planbarkeit für wissenschaftliche Karrieren“ und „transparente Aufstiegsmöglichkeiten“ zu erreichen.

Die GEW begrüßt grundsätzlich auch die Idee, durch neue Personalkategorien vielfältigere Karriereperspektiven für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler zu schaffen. Wie in Frankreich, England oder in den USA brauchen wir auch an deutschen Hochschulen eine Kategorie des „Junior Staff“, die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler die Perspektive eröffnet, auf Dauer und selbstständig zu forschen und zu lehren, ohne Professorin oder Professor werden zu müssen. Dabei darf es sich jedoch nicht um eine zusätzliche Personalkategorie und Karrierestufe zwischen Postdoc-Phase und Professur handeln, da sonst die Gefahr einer weiteren Verlängerung der Hochschullaufbahn besteht. Die GEW vermisst auch Hinweise darauf, wie die Reform der Personalstruktur, für deren Regelung die Gesetzgebungskompetenz bei den Ländern liegt, ohne eine entsprechende Bundeskompetenz durchgesetzt werden kann.

Die GEW bedauert, dass der Antrag die rechtlichen und politischen Handlungsmöglichkeiten, über die der Bund bereits verfügt – Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, aktive Vergabepolitik bei der Bund-Länder-Finanzierung von Hochschulen und Forschungseinrichtungen – nicht ausschöpft.

4.4 Antrag der Fraktion DIE LINKE: „Arbeitsbedingungen und Berufsperspektiven von Promovierenden verbessern“ (Bundestags-Drucksache 17/11044 vom 17.10.2012)

Die GEW begrüßt den Antrag, insbesondere die Forderungen,

- objektivierte Zugangsverfahren zur Promotion einzuführen,
- die Bewerbungsphase zur Promotion besser abzusichern,
- die Promotionsförderung von Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen zu erhöhen,
- Doktorandinnen und Doktoranden in der Regel auf Vollzeitstellen zu fördern,
- bei der Förderung über Stipendien sicherzustellen, dass Doktorandinnen und Doktoranden keine qualifikationsfremden Leistungen erbringen müssen und keinen Weisungen unterliegen,
- Doktorandinnen und Doktoranden auf Stellen zwei Drittel der Arbeitszeit für das Verfassen ihrer Dissertation zur Verfügung zu stellen – die GEW plädiert jedoch darüber hinaus für drei Viertel der Arbeitszeit,
- demokratische Mitbestimmungsmöglichkeiten für Doktorandinnen und Doktoranden in Graduierteneinrichtungen vorzusehen,
- das Wissenschaftszeitvertragsgesetz zu novellieren,
- die empirischen Erkenntnisse über die Promotion zu verbessern.

4.5 Gesetzentwurf der Fraktion der SPD: „Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (1. WissZeitVG-ÄndG)“ (Bundestags-Drucksache 17/12531 vom 27.02.2013)

Die GEW verweist auf die umfassende Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB) zum – mit dem Gesetzentwurf der SPD-Fraktion fast vollständig übereinstimmenden – Gesetzesantrag der Länder Nordrhein-Westfalen und Hamburg (Bunderats-Drucksache 267/13 vom 11.04.2013), die der DGB im Einvernehmen mit der GEW dem Ausschuss vorgelegt hat²⁴. Dieser Stellungnahme schließt sich die GEW mit folgenden Ergänzungen an:

Die GEW begrüßt den Gesetzentwurf als Schritt in die richtige Richtung, insbesondere die Vorschläge,

- tariflich vereinbarte Abweichungen von den Vorschriften des Gesetzes zuzulassen,
- Mindestvertragslaufzeiten für befristete Beschäftigungsverhältnisse in der Postdoc-Phase sowie bei Drittmittel-Befristungen vorzusehen,
- Beschäftigungszeiten als studentische Mitarbeiterin oder studentischer Mitarbeiter während eines Masterstudiums nicht auf die Höchstbefristungszeiten anzurechnen.

Unverständlich ist, warum nicht auch die Laufzeit von Zeitverträgen mit Doktorandinnen und Doktoranden an die Dauer der Qualifikation gebunden werden soll. Der Gesetzentwurf sieht im Gegenteil an Stelle einer Mindestvertragslaufzeit eine Höchstvertragslaufzeit vor, da die Laufzeit der abzuschließenden Betreuungsvereinbarung nicht unter der Laufzeit des Arbeitsvertrages liegen soll. Dagegen hat die GEW schwere Bedenken, weil die Arbeitsverträge mit Doktorandinnen und Doktoranden bereits heute in der Regel zu kurz sind und weitere Restriktionen dazu führen könnten, dass Doktorarbeiten abgebrochen werden müssen.

Die GEW unterstützt grundsätzlich die Idee einer Vereinbarung zwischen Hochschule bzw. Forschungseinrichtung und Doktorandin oder Doktorand. Im Herrschinger Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ schlägt die GEW vor, dass mit allen Doktorandinnen und Doktoranden Qualifizierungsvereinbarungen abgeschlossen werden, mit denen eine qualitativ hochwertige Betreuung garantiert wird. Bedenklich ist es jedoch, den Abschluss eines Arbeitsvertrages an die Voraussetzung des Abschlusses einer Vereinbarung zu binden. Der Abschluss einer Vereinbarung sollte auch noch nach Abschluss des Arbeitsvertrages möglich sein, um Verzögerungen bei der materiellen Absicherung der Doktorandinnen und Doktoranden zu vermeiden. Die GEW schlägt statt dessen vor, als Voraussetzung für den Abschluss eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrages mit Doktorandinnen und Doktoranden das Qualifizierungsziel im Arbeitsvertrag zu benennen und einen angemessenen Teil der Arbeitszeit für die eigene Qualifizierung zu reservieren.

Die GEW bedauert, dass der Gesetzentwurf keine Vorschläge zur verbindlichen Ausgestaltung der familienpolitischen Komponente des Gesetzes sowie zur Ausdehnung des Rechtsanspruchs auf Verlängerung des Arbeitsvertrages bei Mutterschutz, Elternzeit oder einer Beurlaubung u. a. zur Betreuung oder Pflege von Kindern oder Angehörigen (§ 2 Abs. 5 WissZeitVG) enthält.

24 www.wir-gestalten-berufsbildung.de/fileadmin/user_upload/NL_wissenaktuell/Stellungnahme_Gesetzentwurf_WissZeitVG_Abt_REC-BIL.pdf.

4.6 Unterrichtung durch die Bundesregierung: „Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013“ (Bundestags-Drucksache 17/13670 vom 30.05.2013)

Die GEW begrüßt, dass auch die Bundesregierung in ihrer Stellungnahme zum neuen Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013 die in dem Bericht aufgezeigten Defizite der Karrierewege und Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft zur Kenntnis nimmt und politischen Handlungsbedarf sieht. Die GEW begrüßt die von der Bundesregierung benannten zentralen Herausforderungen und Lösungsansätze, insbesondere

- „planbare, verlässliche und transparente Karrierewege“,
- eine „angemessene Grundausstattung“,
- die Veränderung des Verhältnisses befristeter und unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse,
- den Ausbau von Tenure-Track-Modellen,
- die Schaffung dauerhafter Strukturen für Personalberatung und Personalentwicklung an Hochschulen und Forschungseinrichtungen,
- die Orientierung von Vertragslaufzeiten in der Qualifikationsphase an dem für die Qualifizierung erforderlichen Zeitbedarf und bei Drittmittel-Befristungen am Zeitraum der Mittelbewilligung,
- die Entwicklung einer breit gefächerten und kohärenten Datengewinnungs- und Forschungsstrategie über die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses.

Kritisch ist für die GEW, dass die Bundesregierung die Verantwortung für die Lösung der Probleme ganz überwiegend bei den Ländern sowie bei den Hochschulen und Forschungseinrichtungen sieht. Wie oben unter Abschnitt 3 aufgezeigt, verfügt auch der Bund über Kompetenzen und Gestaltungsspielräume, um etwa über eine Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, eine aktive Vergabepolitik oder einen „Pakt für gute Arbeit in der Wissenschaft“ für berechenbare Karrierewege und stabile Beschäftigung zu sorgen. Wenn die Hochschulen und Forschungseinrichtungen nicht von sich aus zu einer verantwortungsvollen „Handhabung“ des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes in der Lage sind, müssen die Rahmenbedingungen des Gesetzes entsprechend präzisiert werden, etwa durch die Vorgabe von Mindestvertragslaufzeiten oder eine verbindliche Ausgestaltung der familienpolitischen Komponenten.

Die GEW begrüßt auch die Zielsetzung, die intersektorale Mobilität zwischen Wissenschaft und anderen Beschäftigungsfeldern zu verbessern. Dabei geht es nicht nur um einen reibungslosen Wechsel von der Wissenschaft in die Praxis, sondern auch um die häufig noch schwierigere Rückkehr aus der Praxis in Hochschule und Forschung für alle, die einmal der Wissenschaft den Rücken gekehrt haben. In dieser Hinsicht besteht ein großer Handlungsbedarf. Allerdings können mehr Mobilität und größere Durchlässigkeit zwischen Wissenschaft und anderen Beschäftigungsfeldern nicht die Herausforderung ersetzen, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in Hochschulen und Forschungseinrichtungen Perspektiven zu eröffnen. Dies gilt insbesondere für promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, denen beispielsweise durch Tenure-Track-Optionen berechenbare Perspektiven *in* der Wissenschaft eröffnet werden müssen. Während die Promotion eine polyvalente Weiterbildung für unterschiedliche Beschäftigungsfelder darstellt, sind viele Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ab der Postdoc-Phase für außerwissenschaftliche Beschäftigungsfelder häufig überqualifiziert; umgekehrt sollte auch die Wissenschaft ein Interesse haben, qualifizierte Fachkräfte, in die viel investiert wurde, zu halten und zu fördern. Wir brauchen daher nicht nur Exit-Strategien, sondern auch mehr Verbleibs- und Aufstiegsperspektiven für promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler.

*Frankfurt am Main, 5. Juni 2013
Dr. Andreas Keller*

Prof. Dr. Thomas F. Hofmann
Vizepräsident für Forschung und Innovation
Technische Universität München

Stellungnahme

Öffentliche Anhörung

zum Thema

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

am 12. Juni 2013

Prof. Dr. Thomas F. Hofmann

Vizepräsident für Forschung und Innovation

Technische Universität München

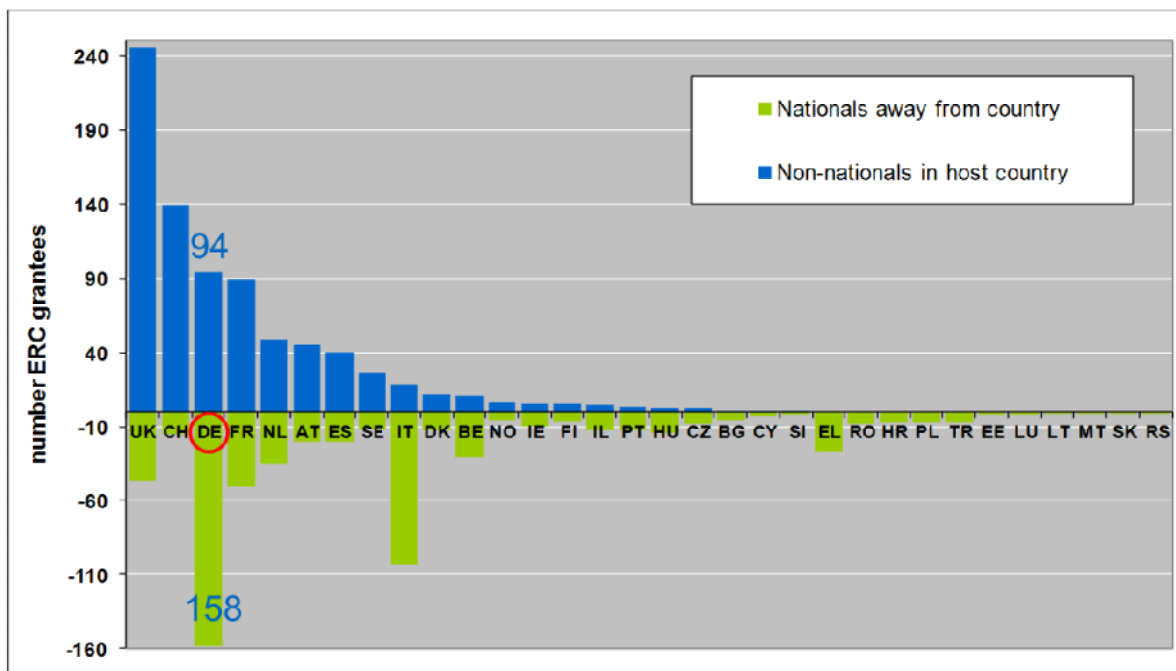
Stellungnahme zur Anhörung des Deutschen Bundestags,

Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung zum Thema

Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs

Die globale Attraktivität Deutschlands für die besten wissenschaftlichen Talente und die Innovationskraft Deutschlands fußen nicht auf einer Politik der Besitzstandssicherung, sondern auf früher Selbständigkeit des wissenschaftlichen Nachwuchses und attraktiven Karriereperspektiven. Wir müssen uns die Frage gefallen lassen, ob es den Hochschulen gelungen ist, attraktiv genug zu sein für die talentiertesten internationalen Nachwuchstalente.

Nach wie vor ist Deutschland ein Exportland für junge Wissenschaftskräfte – die europaweiten Statistiken z.B. der ERC-Grantees aus Deutschland bekräftigen dies: So haben im Zeitraum 2007-11 insgesamt 158 Nachwuchstalente mit einem ERC Grant Deutschland verlassen, die führenden Gastländer waren Großbritannien (48), die Schweiz (38) und Österreich (22). Lediglich 94 ausländische Nachwuchswissenschaftler/innen sind mit ihrem ERC-Grand nach Deutschland gekommen.



Internationaler Austausch an ERC Grants (2007 – 2011)

Umkehren lassen sich diese ungünstigen Verhältnisse langfristig nur durch die Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen und international anschlussfähiger Karriereoptionen für junge Nachwuchswissenschaftler/innen, die, mit früher Selbständigkeit und Selbstverantwortung ausgestattet, in eine Kultur von Kollegialität integriert sowie durch Gender & Diversity-sensible Maßnahmen unterstützt, ein wissenschaftliches Entfaltungsfeld vorfinden, das sie selbst aktiv mitgestalten.

Durchgängiges Tenure Track System

Der Bedarf echter Karriereoptionen macht grundsätzliche Veränderungen in der Berufungspolitik des deutschen Hochschulsystems notwendig: von einem ausschließlich auf externe Rekrutierung beschränkten Berufungssystem hin zu einem durchgängigen Berufs- und Karrieresystem von internationalem Format. Die Junior-Professor (W1), die die Infantilisierung des wissenschaftlichen Nachwuchses bereits im Namen trägt, hat sich international als zu wenig attraktiv erwiesen. Eine erfolgreiche Nachwuchsförderung muss auf ein durchgängiges und international anschlussfähiges Tenure Track-System aufbauen, das die statische Engführung der bisherigen Berufungspraxis auflöst und neue Möglichkeiten zur Förderung der besten Köpfe ermöglicht.

Dabei bedeutet Tenure Track keinesfalls - wie oftmals missinterpretiert - nur die Entfristung einer Professur, sondern dass in einem gestuften leistungskontrollierten Karrieresystem die gesamte Laufbahn von einer befristeten Assistant Professorship (W2) über deren Entfristung nach sechs Jahren und einem Aufstieg zum Associate Professor (W3) bis hin zum Full Professor mit jeweils individuell definierter Arbeitsausstattung durchlaufen werden kann. Wie international längst üblich, sollen bereits die Assistant Professors mit allen Rechten und Pflichten eines ordentlichen Professors ausgestattet sein. Sie arbeiten auf Augenhöhe mit den anderen Professoren/innen und arbeiten unabhängig, sind also nicht etwa Lehrstühle unter- oder zugeordnet.

Integrales Element des Qualitätsmanagements eines Tenure Track Systems ist dabei die wissenschaftliche Evaluation nach besten internationalen Standards. Besonderes Augenmerk muss daher auf die treffsichere Auswahl kreativer Wissenschaftler/innen in Berufungsverfahren sowie auf das Monitoring der wissenschaftlichen Leistungen der Professoren/innen anhand transparenter Leistungskriterien gelegt werden. Dabei ist sicherzustellen, dass hochschul- und fakultätsverbindliche Bewertungsmomente bekannt sind (*Transparenzgebot*) und dann auch allen personenbezogenen Evaluierungen zugrundegelegt werden (*Verbindlichkeitsgebot*).

Dies sind die Mindestbedingungen für Karriereperspektiven, die auch Magnetwirkung auf international erfahrene Nachwuchskräfte entfalten können.

Tenure Track Professuren mit Schwerpunkt Lehre

Angesichts der zunehmenden Differenzierung der Personalstruktur muss auch der Lehrbereich strukturell stärker in den Mittelpunkt gerückt werden: *Tenure Track-Professuren mit Fokus Lehre* (z.B. Forschung/Lehre, 1:2) könnten einen neuen Weg der akademischen Schwerpunktsetzung einleiten; diese sollten durch flexibilisierte Lehrdeputate und eine professionelle Qualifizierungsstruktur zur Vermittlung von Lehrkompetenzen ausgestaltet sein. Instrumente der leistungsorientierten Mittelvergabe könnten so ausgestaltet werden, dass Kompetenzen und Engagement in der Lehre vergleichbar motiviert werden wie Forschungsaktivitäten (Gleichrangigkeit von Lehre und Forschung).

Diversity- und Familienfreundliche Gestaltung von Karrierewegen

Um sowohl den Karrierewünschen/anforderungen als auch den familiären Verpflichtungen nachkommen zu können und den Anteil an Frauen und Minoritäten im Wissenschaftssektor deutlich zu erhöhen, müssen künftige Berufungs- und Karrieresysteme von innovativen, Diversity-sensiblen Maßnahmen flankiert werden: Durch die Schaffung von Teilzeit-Optionen, Elternzeit-Freisemester und deputatsreduzierte Semester muss der notwendige Freiraum für eine familienfreundliche und Diversity-gerechte Gestaltung des Tenure Track Systems geschaffen werden.

Durchlässigkeit von Karrieresystemen

Im Rahmen des wissenschaftlichen Qualifizierungsprozesses müssen die Grenzen zwischen Hochschule (interdisziplinäre Forschung und Lehre), außeruniversitären Forschungseinrichtungen (spezielle Expertise und Geräteausstattung) und der praxisnahen Forschung der Wirtschaft (Anwendungsorientierung und Infrastruktur) durchlässiger gestaltet werden. Forschungsaufenthalte im Ausland sowie Aktivitäten zur Gründung forschungs- und innovationsgeleiteter Unternehmen müssen motiviert und die Entwicklung von Kompetenzen gezielt unterstützt werden, die für Tätigkeiten außerhalb des akademischen Wissenschaftssystems von besonderer Bedeutung sind. Mit Forschungsfreisemestern für den wissenschaftlichen Nachwuchs im Tenure Track System sollen Forschungsaufenthalte im Ausland unterstützt und Optionen geschaffen werden, die Grenzen zwischen grundlagenorientierter Wissenschaft in der Hochschule und praxisnaher Forschung in der Wirtschaft durchlässiger zu gestalten. Für innovative „Grenzgänger“ und anwendungsorientierte Wissenschaftspioniere, die eine intensive Wechselwirkung zwischen Grundlagenforschung, Entwicklung und Anwendung leben wollen müssen Gestaltungsräume eröffnet werden. Diese Durchlässigkeit wird auch den im deutschen Wissenschaftssystem unterentwickelten unternehmerischen Innovationspfad stärken.

Die gängigen auf Bundesebene vorhandenen Förderprogramme für den wissenschaftlichen Nachwuchs sollten stärker auf die Berufungs- und Karrieremodelle der Wissenschaftseinrichtungen, an denen die Nachwuchswissenschaftler berufen werden, ausgerichtet werden. Wie bei den europäischen ERC Starting Grants ist Sorge zu tragen, dass eigenständig geförderte Nachwuchsgruppenleiter deutscher Förderprogramme (z.B. Emmy Noether/DFG, Sofia Kovalevskaja/AvH), bei frühzeitiger Berufung auf eine Tenure Track Professur ihr Stipendium weiterhin voll in Anspruch nehmen können. Die Förderung von Nachwuchstalenten durch diese Stipendien, gepaart mit einer Tenure Track-Berufung an einer Hochschule, wird Deutschland als Wissenschaftsstandort noch deutlich attraktiver machen. Folgerichtig sind gleichgeschaltete bzw. gemeinsame Evaluierungsverfahren mit den berufenden Hochschulen für die Tenure-Evaluierung von bundesgeförderten Nachwuchsgruppenleitern (z.B. Heisenberg/DFG) anzustreben.

**Arbeitsgemeinschaft der Betriebs- und Personalräte
der außeruniversitären Forschungseinrichtungen
(AGBR)**

Stellungnahme

Öffentliche Anhörung

zum Thema

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

am 12. Juni 2013

Stellungnahme der AGBR¹

zur öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung
des Deutschen Bundestages am 12. Juni 2013

zum Thema

Wissenschaftszeitvertragsgesetz und Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs

abgegeben von

Karin Bordasch

Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats der Max-Planck-Gesellschaft

Die Betriebs- und Personalräte der AGBR setzen sich seit Jahren verstärkt mit den Folgen des stetig ansteigenden Anteils befristeter Arbeitsverträge aller Beschäftigten in den außer-universitären Forschungseinrichtungen auseinander.

Eine vom AGBR Ausschuss Vergütung und Personal über einen Zeitraum von zwei Jahren durchgeführte Erhebung bei allen in der AGBR vertretenen Forschungseinrichtungen hat gezeigt, der Anteil befristeter Arbeitsverträge hat mit der Erweiterung der gesetzlichen Möglichkeiten zur Befristung (Wissenschaftszeitvertragsgesetz, TeilzeitBefristungsGesetz) rasant zugenommen. „Befristungsauswüchse“ führen beispielsweise in Gesundheitszentren zu einem Befristungsgrad von rund 80%.

Gleichzeitig ist festzustellen, dass die Vertragslaufzeiten teilweise immer kürzer werden. In verschiedenen Forschungseinrichtungen haben ca. 40% der befristeten Arbeitsverträge eine Laufzeit von maximal einem halben Jahr. Befristungen zur Überbrückung (Anschlussverträge für Doktoranden und Auszubildende, Überbrückung bis zur Verlängerung von Drittmittelprojekten und Verträge von studentischen Hilfskräften) sind hiervon ausgenommen. Die mittleren Vertragslaufzeiten in einigen Einrichtungen liegen bei etwa einem Jahr.

Arbeitsverträge für Drittmittelprojekte werden teilweise nur für eine Laufzeit von einem halben bis zu einem Jahr abgeschlossen bzw. verlängert, obwohl die Projekte für drei Jahre oder länger bewilligt wurden.

Die Befristungsmöglichkeiten nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz haben z.B. auch zur Folge, dass wissenschaftlich Beschäftigte bis zu 20 Jahre mit mehreren aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträgen beschäftigt sind. Folglich stehen für diesen Personenkreis die Chancen auf dem Arbeitsmarkt mit einem Altersdurchschnitt von über 50 Lebensjahren mehr als schlecht.

Es ist außerdem festzustellen, dass sich immer mehr junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gezwungen sehen, aufgrund fehlender Perspektiven in die Industrie oder gar ins Ausland zu wechseln. Verantwortlich hierfür sind die immer kürzer werdenden Laufzeiten der Arbeitsverträge. Sie bieten keine Karrieremöglichkeiten, keine langfristige Lebensplanung und sind nicht familienfreundlich.

¹Die **ArbeitsG**emeinschaft der **B**etriebs- und **P**ersonal**R**äte der außeruniversitären Forschung – Fraunhofer-Gesellschaft (FhG), Hermann-von-Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren (HGF), Max-Planck-Gesellschaft (MPG), Leibniz-Gemeinschaft (WGL) – vertritt ca. 90.000 Beschäftigte in Forschung und Entwicklung

Die Politik kann nicht auf der einen Seite den demografischen Wandel in Deutschland beklagen und auf der anderen Seite ein Befristungsrecht schaffen, aufgrund dessen sich junge Wissenschaftlerinnen wegen der beruflichen Unsicherheit immer mehr gegen Kinder entscheiden.

Auch im Bereich der wissenschaftsunterstützenden Beschäftigtengruppen sowie in Administration und Infrastruktur stellen die Befristungen ein massives Problem dar. In diesen Bereichen werden grundsätzlich keine Stellen mehr unbefristet ausgeschrieben, auch dann nicht, wenn es sich um die Nachbesetzung von Dauer-(Plan)stellen handelt. Es wird überwiegend die Befristung ohne sachlichen Grund, in Einzelfällen mit Sachgrund nach Teilzeit-Befristungsgesetz vorgenommen. Eine Konsequenz aus dieser Befristungspraxis ist die Schwierigkeit qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen. Aufgrund des prognostizierten Fachkräftemangels wird sich diese Situation in Zukunft noch verschärfen.

Ganz erheblich ist der Nachteil für die weiblichen Beschäftigten im Anwendungsbereich des Teilzeit- und Befristungsgesetzes. Im Gegensatz zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz werden die befristeten Arbeitsverträge nicht um Mutterschutz- und Elternzeiten verlängert. Sie sind somit gezwungen, unmittelbar nach Auslaufen des Vertrages Hartz IV zu beantragen.

Die Betriebs- und Personalräte der AGBR fordern deshalb die Politik auf, der ausufernden Befristungspraxis mit folgenden Maßnahmen entgegenzutreten:

- Aufhebung der Tarifsperre im Wissenschaftszeitvertragsgesetz
- Wegfall der sachgrundlosen Befristung nach Teilzeit- und Befristungsgesetz
- Tarifliche Regelungen zur Befristung
- Einführung einer Befristungsquote - Reduzierung der Anzahl der befristeten Arbeitsverhältnisse auf 20% der Gesamtzahl, bezogen auf Vollzeitäquivalente
- Vertragslaufzeiten sollen zwei bzw. drei Jahre nicht unterschreiten (Ausnahmen können Anschlussverträge für Doktoranden und Auszubildende, Überbrückung bis zur Verlängerung von Drittmittelprojekten, Verträge von studentischen Hilfskräften sein)
- Kopplung befristeter Arbeitsverträge bei Drittmittelprojekten an die Laufzeit der Projekte
- Nutzung ungebundener Haushaltsmittel als Zwischenfinanzierung zur Überbrückung von verwaltungstechnischen Verzögerungen bei Projektverlängerungen
- Berücksichtigung familiärer Komponenten, wie Verlängerung der Laufzeiten bei befristeten Arbeitsverträgen um die Zeit von Mutterschutz und Inanspruchnahme von Elternzeit bei Befristungen gemäß Teilzeit- und Befristungsgesetz

Die außeruniversitären Forschungseinrichtungen dürfen sich nicht als sog. wissenschaftliche „Durchlauferhitze“ verstehen. Arbeitgeber und/oder Förderer/Zuwendungsgeber müssen dafür Sorge tragen, dass die Leistung von Beschäftigten nicht durch die Instabilität von Arbeitsverträgen beeinträchtigt wird und sich daher dafür einsetzen, die Beschäftigungsbedingungen für Beschäftigte in Wissenschaft und Forschung zu verbessern. Dazu gehört auch eine ausgewogene Altersstruktur, d.h. ältere unbefristet beschäftigte Wissenschaftler sind Mentoren für den wissenschaftlichen Nachwuchs, um ihre wissenschaftliche, aber auch ihre soziale Kompetenz zu fördern.

¹Die Arbeitsgemeinschaft der Betriebs- und Personalräte der außeruniversitären Forschung – Fraunhofer-Gesellschaft (FhG), Hermann-von-Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren (HGF), Max-Planck-Gesellschaft (MPG), Leibniz-Gemeinschaft (WGL) – vertritt ca. 90.000 Beschäftigte in Forschung und Entwicklung

Maßstab für Verbesserungen müssen ebenfalls die europäischen Rahmenregelungen und die EU-Charta für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sein.

Ein Ergebnis des „Bundesberichts Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013“ ist, dass die Sorge um die Attraktivität des wissenschaftlichen Berufsweges gewachsen ist. Als Grund für die möglicherweise nachlassende Attraktivität werden auch hier u.a. längere Phasen beruflicher Unsicherheit und der hohe Befristungsanteil der Beschäftigungsverhältnisse genannt.

Grund genug, dass die Politik endlich Maßnahmen ergreift, um der ausufernden Befristungspraxis in Wissenschaft und Forschung entgegen zu treten.

¹Die **ArbeitsG**emeinschaft der **B**etriebs- und **P**ersonal**R**äte der außeruniversitären Forschung – Fraunhofer-Gesellschaft (FhG), Hermann-von-Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren (HGF), Max-Planck-Gesellschaft (MPG), Leibniz-Gemeinschaft (WGL) – vertritt ca. 90.000 Beschäftigte in Forschung und Entwicklung



91 104

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

Mittwoch, 12 Juni 2013, 09:30 Uhr 105.

Anwesenheitsliste

gemäß § 14 Abs. 1 des Abgeordnetengesetzes

Ordentliche Mitglieder des Ausschusses	Unterschrift	Stellvertretende Mitglieder des Ausschusses	Unterschrift
<u>CDU/CSU</u>		<u>CDU/CSU</u>	
Feist Dr., Thomas		Henke, Rudolf
Gienger, Eberhard		Kammer, Hans-Werner
Grütters, Monika		Koschorrek Dr., Rolf	
Hahn, Florian	Kretschmer, Michael
Hübinger, Anette		Lämmel, Andreas G.
Kaufmann Dr., Stefan		Lehmer Dr., Max
Klamt, Ewa		Müller (Erlangen), Stefan
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, 12 Juni 2013, 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, 12 Juni 2013, 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
Sager, Krista	Kotting-Uhl, Sylvia
Wagner (Schleswig), Arfst	Schneider, Ulrich

off.

Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung (18)

Mittwoch, 12. Juni 2013, 09:30 Uhr

Fraktionsvorsitzende:

Vertreter:

CDU/ CSU

SPD

FDP

DIE LINKE.

BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN

Fraktionsmitarbeiter:

(Name bitte in Druckschrift)

Fraktion:

Unterschrift:

Mühlberg
Wolfram
Trensel

CDU/CSU

Wubertz

FDP

Adams

CDU/CSU

Grühner

FDP

Stamm

LINKE

Brede

Bündnis 90 / Die Grünen

Schulze

SPD

Fahlke

Linke

Koef

SPD

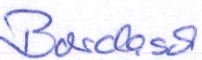
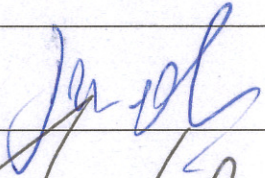
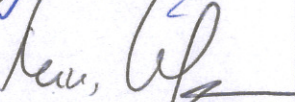
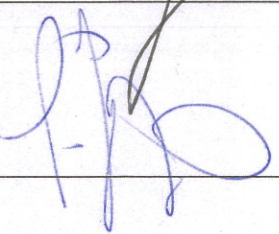
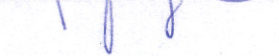
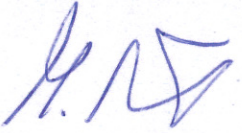
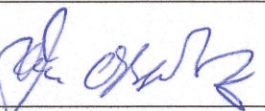
J. Heppel
H. Müller

Bündnis 90 / Die Grünen

LINKE
CDU/CSU



Liste der Sachverständigen
Öffentliche Anhörung am 12. Juni 2013
„Wissenschaftszeitvertragsgesetz und Perspektiven für
den wissenschaftlichen Nachwuchs“

Name	Institution	Unterschrift
Karin Bordasch	Max-Planck-Institut für Infektionsbiologie, Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats (GBR), Berlin	
Dorothee Dzwonnek	Generalsekretärin der Deutschen For- schungsgemeinschaft e. V. (DFG), Bonn	
Prof. Dr. Thomas Hofmann	Vizepräsident für Forschung und Innova- tion, Technische Universität München (TUM)	
Dr. Georg Jongmanns	Hochschul-Informations-System GmbH (HIS), Abteilung Hochschulentwicklung, Arbeitsbereich: Hochschulmanagement, Hannover	
Dr. Andreas Keller	Vorstandsmitglied der Gewerkschaft Er- ziehung und Wissenschaft (GEW), Frank- furt/M.	
Matthias Neis	ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerk- schaft, Bundesverwaltung, Fachbereich Bildung, Wissenschaft und Forschung, Berlin	
Prof. Dr. Jan-Hendrik Olbertz	Präsident der Humboldt-Universität zu Berlin	
Dr. Heike Wolke	Vizepräsidentin der Helmholtz- Gemeinschaft Deutscher Forschungszen- tren e. V., Berlin Verwaltungsdirektorin des Alfred-Wegener-Instituts für Polar- und Meeresforschung in Bremerhaven	