

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 Ortmann (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 substantielle 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 Fünften 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*