



Deutscher Bundestag

Ausschuss für Bildung, Forschung und
Technikfolgenabschätzung

Wortprotokoll der 38. Sitzung

Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung

Berlin, den 29. Juni 2015, 14:00 Uhr
Paul-Löbe-Haus - Sitzungssaal E.300

Vorsitz: Patricia Lips, MdB (CDU/CSU)

Einzigiger Tagesordnungspunkt

Öffentliche Anhörung

zum Thema

„Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes“

Vorlagen zur Anhörung:

Gesetzentwurf der Abgeordneten Kai Gehring, Özcan Mutlu, Beate Walter-Rosenheimer, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

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

BT-Drucksache 18/1463

Federführend:

Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung

Mitberatend:

Ausschuss für Recht und Verbraucherschutz
Ausschuss für Arbeit und Soziales

Berichterstatter/in:

Abg. Alexandra Dinges-Dierig [CDU/CSU]
Abg. Dr. Simone Raatz [SPD]
Abg. Nicole Gohlke [DIE LINKE.]
Abg. Kai Gehring [BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN]



Antrag der Abgeordneten Nicole Gohlke, Sigrid Hupach, Sabine Zimmermann (Zwickau) und der Fraktion DIE LINKE.

Gute Arbeit in der Wissenschaft - Stabile Ausfinanzierung statt Unsicherheiten auf Kosten der Beschäftigten und Wissenschaftszeitvertragsgesetz grunderneuern

BT-Drucksache 18/4804

Federführend:

Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung

Berichterstatter/in:

Abg. Alexandra Dinges-Dierig [CDU/CSU]

Abg. Dr. Simone Raatz [SPD]

Abg. Nicole Gohlke [DIE LINKE.]

Abg. Kai Gehring [BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN]

Unterrichtung durch die Bundesregierung

Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013

BT-Drucksache 17/13670

Wissenschaftsrat

Empfehlungen zu "Karrierezielen und -wegen an Universitäten"

Ausschussdrucksache 18(18)99

Stellungnahmen der Sachverständigen:

Ausschussdrucksachen

- | | |
|-------------|--|
| 18(18)116 a | Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di
Fachbereich Bildung, Wissenschaft und Forschung, Berlin |
| 18(18)116 b | Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW),
Frankfurt a. M. |



Tagungsbüro



Deutscher Bundestag

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

Montag, 29. Juni 2015, 14:00 Uhr

Anwesenheitsliste

gemäß § 14 Abs. 1 des Abgeordnetengesetzes

Ordentliche Mitglieder	Unterschrift	Stellvertretende Mitglieder	Unterschrift
CDU/CSU		CDU/CSU	
Albani, Stephan		Bergner Dr., Christoph	
Albsteiger, Katrin	<i>entschuldigt</i>	Gienger, Eberhard	
Benning, Sybille	<i>S. Benning</i>	Henke, Rudolf	
Dinges-Dierig, Alexandra	<i>Dr. - D. J.</i>	Hornhues, Bettina	
Feist Dr., Thomas		Hübinger, Anette	
Giousouf, Cemile		Knoerig, Axel	
Heller, Uda		Kretschmer, Michael	
Jung, Xaver		Lenz Dr., Andreas	
Kaufmann Dr., Stefan		Meier, Reiner	
Lengsfeld Dr., Philipp		Murmann Dr., Philipp	
Lips, Patricia		Radomski, Kerstin	
Lücking-Michel Dr., Claudia		Riesenhuber Dr., Heinz	
Rupprecht, Albert		Schimke, Jana	
Schipanski, Tankred		Sorge, Tino	
Schummer, Uwa	<i>entschuldigt</i>	Ullrich Dr., Volker	
Stefinger Dr., Wolfgang	<i>entschuldigt</i>	Weinberg (Hamburg), Marcus	
Volmering, Sven		Whittaker, Kai	

Stand: 24. Juni 2015

Referat ZT 4-Zentrale Assistenzdienste, Luisenstr. 32-34, Telefon: +49 30 227-32659, Fax: +49 30 227-36339



Tagungsbüro

Seite 2

Sitzung des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung (18. Ausschuss)
Montag, 29. Juni 2015, 14:00 Uhr

Anwesenheitsliste

gemäß § 14 Abs. 1 des Abgeordnetengesetzes

Ordentliche Mitglieder	Unterschrift	Stellvertretende Mitglieder	Unterschrift
SPD		SPD	
Brase, Willi		Castellucci Dr., Lars	
De Ridder Dr., Daniela		Felgentreu Dr., Fritz	
Diaby Dr., Karamba		Gerdes, Michael	
Esken, Saskia		Heil (Peine), Hubertus	
Kaczmarek, Oliver		Kaczmarek, Gabriele	
Raatz Dr., Simone		Reimann Dr., Carola	
Rabanus, Martin		Schlegel Dr., Dorothee	
Röspel, René		Schulz (Spandau), Swen	
Rossmann Dr., Ernst Dieter		Wicklein, Andrea	
Schlieder, Marianne			
Spiering, Rainer			
DIE LINKE.		DIE LINKE.	
Gohlke, Nicole		Menz, Birgit	
Hein Dr., Rosemarie		Müller (Potsdam), Norbert	
Lenkert, Ralph		Tank, Azize	
BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN		BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN	
Gehring, Kai		Ebner, Harald	
Mutlu, Özcan		Kotting-Uhl, Sylvia	
Walter-Rosenheimer, Beate		Wagner, Doris	

Stand: 24. Juni 2015

Referat ZT 4-Zentrale Assistenzdienste, Luisenstr. 32-34, Telefon: +49 30 227-32659, Fax: +49 30 227-36339



Sachverständige	Seite
Dr. Anke Burkhardt Abteilungsleiterin Institut für Hochschulforschung (HoF) Martin-Luther Universität Halle-Wittenberg	7, 23
Dr. Andreas Keller Stellvertretender Vorsitzender und Vorstandsmitglied für Hochschule und Forschung der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Frankfurt a. M.	10, 25, 32
Matthias Neis Gewerkschaftssekretär Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di Fachbereich Bildung, Wissenschaft und Forschung Berlin-Brandenburg	12, 33
Dipl.-Math. Manfred Scheifele Vorsitzender des Gesamtbetriebsrates der Fraunhofer-Gesellschaft, Stuttgart	13, 34
Prof. Dr.-Ing. Ernst M. Schmachtenberg Rektor der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen	14, 27, 35
Prof. Dr. Johanna Eleonore Weber Vizepräsidentin für Hochschulmedizin und Gesundheit der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) Rektorin der Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald	15, 28, 37
Rüdiger Willems Stellvertretender Generalsekretär Generalverwaltung der Max-Planck-Gesellschaft München	17, 38



Ausschussmitglieder	Seite
<u>CDU/CSU</u>	
Abg. Alexandra Dinges-Dierig	19
Abg. Dr. Claudia Lücking-Michel	31
Abg. Tankred Schipanski	29
<u>SPD</u>	
Abg. Dr. Daniela De Ridder	31
Abg. Dr. Simone Raatz	30
Abg. Dr. Ernst-Dieter Rossmann	20, 32
<u>DIE LINKE.</u>	
Abg. Ralph Lenkert	21, 30, 38
<u>BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN</u>	
Abg. Kai Gehring	22, 31



Beginn der Sitzung: 14.00 Uhr

Vor Eintritt in die Tagesordnung

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Wir haben hier heute alle ein etwas anderes Zeitmanagement, als wir es vielleicht gedacht haben, als wir zu der Anhörung eingeladen haben. Insofern ist auch davon auszugehen, dass ein bisschen ein Wechsel unter den Abgeordneten im Laufe der Sitzung stattfindet, weil parallel die ersten Fraktionssitzungen stattfinden.

Ich darf selbstverständlich auch herzlich unsere Gäste begrüßen, die den Weg zu uns gefunden haben an diesem Montagnachmittag. Ich begrüße darüber hinaus auch die Mitglieder anderer Ausschüsse, sofern sie anwesend sind, wie auch die Gäste auf der Tribüne und gegebenenfalls die Pressevertreter.

Ich begrüße hier in unserem Halbrund Dr. Anke Burkhardt, Abteilungsleiterin Institut für Hochschulforschung, Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Dr. Andreas Keller, stellvertretender Vorsitzender und Vorstandsmitglied für Hochschule und Forschung der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft – ein regelmäßiger Gast, Herrn Matthias Neis, Gewerkschaftssekretär Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, Fachbereich Bildung, Wissenschaft und Forschung, Berlin-Brandenburg, Herrn Dipl.-Math. Manfred Scheifele, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrates der Fraunhofer-Gesellschaft in Stuttgart, Prof. Dr. Ernst M. Schmachtenberg, Rektor der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen, Prof. Dr. Johanna Eleonore Weber, Vizepräsidentin für Hochschulmedizin und Gesundheit der Hochschulrektorenkonferenz und Rektorin der Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald und Herrn Rüdiger Willems, Stellvertretender Generalsekretär Generalverwaltung der Max-Planck-Gesellschaft in München. Vielen Dank, dass Sie den Weg zu uns gefunden haben.

Zur Strukturierung, die Abgeordneten kennen das jetzt schon, aber weil wir auch immer wieder neue Gäste haben und teilweise neue Sachverständige, stelle ich es immer an den Anfang. Gemäß einer interfraktionellen Vereinbarung werden die

Sachverständigen die Gelegenheit haben, ein maximal fünfminütiges Statement abzugeben. Ich darf jetzt schon herzlich darum bitten, nicht zu überziehen, weil wir ja auch noch die Gelegenheit haben wollen, Fragen zu stellen und dann haben Sie immer noch die Möglichkeit, Antworten zu geben und alles das dann dort reinzupacken, was Sie jetzt in den ersten Minuten vielleicht vergessen haben. Der Aufruf wird dann auch wieder in alphabetischer Reihenfolge erfolgen. Die Fragenrunden sind derart gestaltet: Ein Mitglied jeder Fraktion stellt pro Frageunde maximal zwei Fragen, entweder jeweils eine Frage an zwei Sachverständige oder zwei Fragen an einen Sachverständigen. Das Fragerecht für Abgeordnete, die nicht Mitglieder dieses Ausschusses sind, richtet sich nach dem Kontingent der jeweiligen Fraktion. Das Ende der Anhörung ist für spätestens 16.30 Uhr vorgesehen. Es wird ein Wortprotokoll erstellt. Die Anhörung, Sie können es ja sehen, wird im Parlamentsfernsehen übertragen und ist danach im Internet über die Mediathek des Bundestages abrufbar. Gegebenenfalls können einzelne Teile in der Presse zitiert oder als Originalton verwendet werden.

Für diese Anhörung sind verschiedene Drucksachen ausgelegt. Sie finden sie alle vor dem Sitzungssaal. Hierbei handelt es sich um die Drucksache 18/1463, das ist ein Gesetzentwurf der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. Drucksache 18/4804, ein Antrag der Fraktion DIE LINKE.

Drucksache 17/13670, hierbei geht es um eine Unterrichtung durch die Bundesregierung.

Die Ausschussdrucksache 18(18)99, Empfehlungen Wissenschaftsrat und selbstverständlich unter 18(18)116 ff., Stellungnahmen der eingeladenen Sachverständigen.

Meine sehr geehrten Damen und Herren, ich möchte an dieser Stelle gar nicht mehr Zeit verlieren. Wir wissen alle, um was es geht – das Thema „Wissenschaftszeitvertragsgesetz“ und ich würde vorschlagen, wir beginnen gleich mit Ihren einleitenden Statements, und ich darf Sie, Frau Dr. Anke Burkhardt, herzlich bitten.

Dr. Anke Burkhardt
(Institut für Hochschulforschung):



Herzlichen Dank für die Einladung. Ich habe mich sehr darüber gefreut. Ich freue mich auch auf die interessante Diskussion. Vielleicht bekommt man auch ein paar Insiderinformationen über die allerletzten neuesten Entwicklungen in diesem Kreis. Ich habe also die Drucksache der GRÜNEN schon seit letztem Jahr bei mir auf dem Schreibtisch liegen und hatte auch die Überweisung an den Ausschuss verfolgt und hatte ein großes Fragezeichen dran, was wird daraus? Und jetzt ist es also soweit, dass es zur Diskussion gekommen ist. Ich selber beschäftige mich mit dem Thema seit 2006 schwerpunktmäßig, war auch schon einige Male hier in der Runde, vor genau zwei Jahren im Juni habe ich hier den Bundesbericht „Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013“ vorgestellt. Wir haben den ersten 2008 vorgelegt, also ich habe das Konsortium geleitet aus verschiedenen Hochschulforschungseinrichtungen. Und heute schüttelt man den Kopf, wenn man an die damalige Diskussion denkt, wo es hieß, dieses Thema kriegt gar keinen Bericht, und es wird niemals eine Reihe daraus werden. Frau Eckstein vom BMBF, die das begleitet hat, kann sich vielleicht auch noch daran erinnern, dass man dachte, dass das so ein kleiner Ausschnitt ist aus der Wissenschaft oder aus dem Berufsleben, dass es gar keinen Bericht Wert wäre. Und inzwischen hat sich aber sehr deutlich gezeigt, dass diese Berichte eine wertvolle Datenbasis liefern für die hochschulpolitische Diskussion, und ich freue mich natürlich immer, wenn ich in den Papieren und in den Anträgen wieder Zahlen finde, die in dem Bundesbericht aufgelistet worden sind, auch sozusagen verlässlich verallgemeinerungsfähig von den verschiedenen Akteuren genutzt werden.

Ich will gar nicht großartig auf die Zahlen eingehen, die dort drinstehen oder aktualisierte Zahlen, weil sich nicht sehr viel verändert hat. Schon von 2008 zu 2013 und auch jetzt, wir sitzen jetzt am dritten Bundesbericht, zeigt sich, dass in der Praxis der Trend derselbe ist, es geht in dieselbe Richtung in kleinen Schritten, leider nicht unbedingt in die gewünschte. Ich will aber diese Zahlen, weil sie denen eben so ähnlich sind, die schon im Bundesbericht 2013 stehen, gar nicht auflisten, sondern nochmal kurz einen Blick lenken auf die Betroffenen selber, denn es gibt zahlreiche, auch längerfristige Studien, die das Meinungsbild der Nachwuchswissenschaftler heben,

wie sie ihre berufliche Situation einschätzen, warum sie sich für die Wissenschaft entscheiden oder dagegen. Und das möchte ich einfach nochmal in die Diskussion einbringen, um von Seiten der Betroffenen auch den dringenden Handlungsbedarf hier noch einmal in die Runde zu geben. HIS – das DZHW hat Wissenschaftler, größtenteils promoviert, die an den Hochschulen arbeiten oder in außeruniversitären Forschungseinrichtungen, gefragt, wo sie sich selber in zehn Jahren sehen. Und ein nicht sehr kleiner Teil hat gesagt, dass er sich nicht mehr in der Wissenschaft sieht, und die hat man gefragt: „Warum? Warum verlassen Sie die Wissenschaft? Sie sind jetzt schon promoviert, Sie haben Erfahrung in der Wissenschaft.“ Sieben von zehn an Hochschulen, und acht von zehn an außeruniversitären Forschungseinrichtungen haben geantwortet: „Es sind die schlechten Beschäftigungsperspektiven.“ Danach folgen, dass die Verdienstmöglichkeiten außerhalb besser sind, und dass die Beschäftigungssicherheit, also was unbefristete Stellen wären, außerhalb der Wissenschaft günstiger gestaltet ist und sie deshalb überlegen, die Wissenschaft zu verlassen. Wenn man sie nach der Einschätzung ihrer beruflichen Situation fragt, dann zeigt sich eine geteilte Welt, die haben wir auch schon im BuWiN aufgezeigt, die große Zufriedenheit mit den Arbeitsinhalten, mit der Tätigkeit, mit der Arbeitsatmosphäre und die sehr große Unzufriedenheit mit Arbeitsplatzsicherheit, mit Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten und mit der Planbarkeit der Karriere. Nur 15 Prozent sind mit der Planbarkeit zufrieden, und wenn man die befristeten Kolleginnen und Kollegen, also Nachwuchswissenschaftler fragt, dann ist es einer von zehn, der zufrieden ist, und der Rest äußert Kritik an den bestehenden Bedingungen.

Wir haben auch selber eine Befragung von Juniorprofessoren und –professorinnen, Nachwuchsgruppenleiterinnen und Nachwuchsgruppenleitern durchgeführt an unserem Institut, da sind die Ergebnisse ähnlich. Einer von zehn, das ist sogar fast gleichlautend, äußert sich zufrieden über die Planbarkeit der Karriere, 74 sehr unzufrieden. Also auch diejenigen, die in so einer herausgehobenen Postdoc-Position schon sind, sind unzufrieden mit ihrer Situation, weil keine verlässliche Anschlussperspektive vorhanden ist. Im Verlauf der Juniorprofessur steigert sich diese Unzufriedenheit, weil sie Leistungen erbringen, die evaluiert sind und trotzdem keine feste Zusage haben,



wie ihre berufliche Laufbahn in der Wissenschaft weitergeht. Das ist auch der Hauptgrund, der von den Kolleginnen und Kollegen genannt wird, wenn sie überlegen, die Juniorprofessur aufzugeben und einen anderen Karriereweg zu gehen. So viel kurz zum Meinungsbild der jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, wie ich gleich sagen werde, so jung sind sie ja auch teilweise gar nicht mehr.

Etwas noch zur Wettbewerbsfähigkeit des Systems und zur Attraktivität des Arbeitsplatzes Hochschule und Forschung. Der Arbeitsplatz punktet, und der punktet damit sehr gut, eben mit den fachnahen beruflichen Aufgaben, mit der hohen Qualifikationsverwendung, mit einer Tätigkeit, die dem Qualifikationsniveau angemessen ist und auch mit dem Arbeitsklima. Aber dagegen steht der hohe Befristungsanteil. Ich spreche jetzt von Promovierten, also nicht von denen, die promovieren, wo man vielleicht Befristung ja auch akzeptieren kann, sondern die Promovierten an Hochschulen sind zu 74 Prozent befristet. Im nichtwissenschaftlichen Bereich betrifft das nur 14 Prozent der Promovierten. Und zwar ist das hier eine Momentaufnahme anderthalb Jahre nach der Promotion. Das Einkommen von Promovierten liegt außerhalb der Hochschule um ein Drittel höher, das geht hoch bis um die Hälfte höher in der Privatwirtschaft. Ein weiterer Nachteil ist die lange Qualifizierungsdauer. Qualifizierung ist ja nicht per se schlecht, sondern macht vor allen Dingen auch Spaß, aber sie ist auch mit unselbständiger Tätigkeit verbunden, weil ja im deutschen Hochschulwesen in den Landeshochschulgesetzen verankert, eigentlich nur der Professor, die Professorin berechtigt ist zur selbständigen Forschung und Lehre, alle anderen sind Dienstleistende und können die Aufgaben selbständig wahrnehmen, wenn es ihnen so übertragen wird.

Ich habe mir das Durchschnittsalter angesehen. Wenn man promoviert ist, ist man fast dreiunddreißig, wenn man auf die Juniorprofessur berufen wird, fast fünfunddreißig, also wenn man dann die sechs Jahre durchlaufen hat, ist man auch über vierzig, und die Habilitation schließt man mit über einundvierzig ab. Man ist im fünften Lebensjahrzehnt, wenn man die Berufungsfähigkeit erlangt hat, sich überhaupt auf eine Professur zu bewerben, und das dauert ja dann auch nochmal einige Jahre bis es klappt.

Wenn man sich nun zwanzig Jahre da durch die Qualifizierung, nicht gequält, aber sie passiert hat und erfolgreich, wie sieht dann die Perspektive aus, eine Professur zu erhalten? Wir haben keine Emeritierungswelle in den nächsten zehn Jahren vor uns. Der Aufwuchs kann nur in der Form kommen, wie der Wissenschaftsrat beschrieben hat, dass die Anzahl der Professuren bedarfsabhängig gesteigert wird, er spricht ja da von 7 500, ansonsten gehen im Durchschnitt nur etwa 750 Professorinnen und Professoren jährlich in Rente an Universitäten. Das ist also das, was dem Karriereziel des Hochschullehrernachwuchses dann offenstehen würde. Letztendlich sind wir auf eine Relation gekommen von adäquaten Stellen für berufungsfähige Wissenschaftler von drei zu eins. Hört sich jetzt dramatisch an, aber es heißt für zwei von dreien, die habilitiert sind oder Nachwuchsgruppenleiter waren oder Juniorprofessor waren oder habilitationsadäquate Leistungen, z. Bsp. ein zweites Buch geschrieben haben, dass sie nicht dauerhaft selbständig lehren und forschen können, weil sie keine Professur bekommen. Und das ist eben ein personalstrukturbedingtes Phänomen, was besonders in Deutschland auftritt.

Ich will abschließend nochmal zusammenfassen. Wir haben also durchaus problematische und nicht wettbewerbsfähige Beschäftigungsbedingungen, die Qualifizierung ist sehr langfristig, man ist nicht berechtigt zur selbständigen Lehre und Forschung unterhalb der Professur, es gibt das Risiko des „Scheiterns“ – Scheitern möchte ich hier in Anführungsstriche setzen, weil es nicht leistungsbedingt sein muss, bis ins fünfte Lebensjahrzehnt, und dem gegenüber steht der Anspruch, dass wir die besten Köpfe an den Hochschulen in der Wissenschaft haben wollen, dass wir im nationalen und internationalen Wettbewerb bestehen wollen und daraus resultiert eben dieser ganz dringende Handlungsbedarf, der nicht nur über das Wissenschaftszeitvertragsgesetz abgedeckt werden kann. Dazu muss das Bundesprogramm kommen, was ja schon in Vorbereitung ist, aber auch eine vernünftige Grundfinanzierung der Hochschulen. Der Wissenschaftsrat hat sich ja dazu ausführlich geäußert. Das muss im Dreiklang, und zwar möglichst schnell, vorgenommen werden. Danke schön.

Vorsitzende **Patricia Lips:**



Fünf Minuten sind schneller um als man glaubt.
Herr Dr. Keller.

Dr. Andreas Keller

(Hochschule und Forschung der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft):

Vielen Dank, Frau Vorsitzende. Meine Damen und Herren, Dankeschön für die Gelegenheit, Stellung nehmen zu dürfen zur heutigen Anhörung. Ich möchte auch auf meine ausführliche schriftliche Stellungnahme verweisen, die Ihnen vorliegt. Da ist auch ein kompletter Gesetzentwurf für die Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes angeheftet, den die GEW erarbeitet und im Januar vorgestellt hat. Ich würde mich sehr freuen, wenn sich die Fraktionen oder auch die Bundesregierung davon inspirieren lassen würde und wir Ihnen vielleicht auch ein bisschen Arbeit an der einen oder anderen Stelle ersparen können.

Jetzt aber zum Inhalt: Im Prinzip kann ich direkt nahtlos anknüpfen an die Problemdarstellung, Problemanalyse, die Frau Dr. Burkhardt auf Basis des „Bundesberichts Wissenschaftlicher Nachwuchswachst“ schon vorgenommen hat. In Stichworten: Wir haben immer mehr Zeitverträge, 90 Prozent im wissenschaftlichen Mittelbau an den Hochschulen. Wir haben immer kürzere Laufzeiten, das sind noch die Zahlen aus dem Jahr 2011, dass über die Hälfte der befristeten Arbeitsverträge nicht mal ein Jahr dauert; neuere Zahlen gibt es nicht, deswegen kann ich auch keine neueren nennen. Wir haben lange und steinige Karrierewege, auch im internationalen Vergleich, ungewöhnlich lang und steinig, und das Problem, dass Wissenschaftlerinnen stärker noch als Wissenschaftler dann auf dieser langen Karriereleiter eher aussteigen statt aufsteigen. Das sind die Probleme in Stichworten. Und das ist nicht nur deswegen problematisch, weil damit den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern die Berufsplanung, die Lebensplanung, nicht zuletzt auch die Familienplanung erschwert wird, wenn man eben, wie das Frau Dr. Burkhardt sagt, bis ins fünfte Lebensjahrzehnt hinein, nicht weiß, ob man eine Dauerperspektive hat. Auch die Kontinuität und damit letztlich die Qualität von Forschung und Lehre ist davon bedroht. Wenn man die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu häufig auswechselt, kann sich kein Erfahrungswissen aufbauen, was man eigentlich bräuchte. Und wir haben auch das

Problem, dass der Arbeitsplatz „Hochschule und Forschung“, in manchen Fächern sicher mehr als in anderen, mittlerweile ein Wettbewerbsproblem hat im Vergleich zur Industrie oder auch zu Hochschulen, zu Forschungseinrichtungen im Ausland. Das sind also die Gründe dafür, warum sich etwas ändern muss, und erfreulicherweise ist ja die GEW längst nicht mehr die einsame Ruferin in der Wüste, sondern es gibt ja so etwas wie einen Konsens, dass sich hier auch bestimmte Rahmenbedingungen verändern müssen. Wir sehen auch, dass sich einzelne Hochschulen, auch Forschungseinrichtungen, bewegen, Selbstverpflichtungen verabschieden, teilweise auch ganz im Sinne des von der GEW vorgeschlagenen Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“, den wir 2012 vorgelegt haben. Wir sehen auch, dass Länder sich bewegen, die Gesetze ändern, man könnte da verschiedene aufzählen, also mit ganz unterschiedlichen Regierungszusammensetzungen. Das aber sollte kein Grund sein, dass sich der Bundestag zurücklehnt und weiter beobachtet, was Länder, Hochschulen und Forschungseinrichtungen tun, sondern mein Appell ist an den Bund, dass er auch seinen eigenen Beitrag leistet, um die Beschäftigungsbedingungen zu verbessern, Karrierewege berechenbarer zu machen. Und da gibt es ja zwei Ansätze in der Diskussion, auf die ich Bezug nehmen möchte. Der eine Ansatz ist, das habe ich mit Freude auch zur Kenntnis genommen, das ist auch unser Vorschlag, durch einen gezielten Bund-Länder-Pakt, Hochschulen und Forschungseinrichtungen Anreize zu geben für verlässliche Karrierewege, für faire Beschäftigungsbedingungen zu sorgen, nun offensichtlich diskutiert wird. Die Bundesregierung, die Koalitionsparteien haben sich offensichtlich auf sowas eingelassen, das halte ich für ein wichtiges Instrument, um auch den Hochschulen, den Forschungseinrichtungen, die bereit sind, auch besonders gute Bedingungen zu bieten, dann auch einen Impuls zu geben und denen unter die Arme zu greifen. Aber das allein reicht nicht. Genauso wichtig ist, dass der Bund auch die gesetzlichen Rahmenbedingungen verbessert. Wir können uns nicht nur darauf verlassen, dass die Einrichtungen, die sich da besonders profilieren möchten, was Gutes zu machen, dann die Bedingungen verbessern, sondern der Bund muss Mindeststandards gesetzlich verankern, die für alle gelten – bundesweit. Und er hat ja auch



das Instrument dazu, das Wissenschaftszeitvertragsgesetz ist ein Bundesgesetz, niemand hat die Gesetzgebungskompetenz des Bundes in dieser Frage bestritten, und der Bund muss daher dieses Gesetz ändern. Die GEW wünscht sich und fordert Sie auch auf, noch möglichst schnell in diesem Jahr das Gesetz zu ändern. Und ich hatte darauf hingewiesen, wir haben auch Vorschläge dafür erarbeitet, die sind in der schriftlichen Stellungnahme nachzulesen. Ich möchte abschließend ein paar Punkte herausgreifen, die mir besonders wichtig in diesem Zusammenhang erscheinen.

Der erste Punkt ist: Das Gesetz muss wieder auf seinen ursprünglichen Zweck zurückgeführt werden, nämlich Qualifizierung zu fördern. Das kann man auch auf den Begriff bringen „Dauerstellen für Daueraufgaben“. Wo in Forschung und Lehre Daueraufgaben erledigt werden, muss es Dauerstellen geben im Interesse der Kontinuität und Qualität von Forschung und Lehre. Wo aber Gründe für eine Befristung vorliegen, das können Drittmittel sein, das kann auch die Förderung der Qualifizierung sein, ist auch die GEW durchaus der Auffassung, dann kann man hier auch befristete Beschäftigungsbedingungen vorsehen, aber eben nur dann. Und vor allem muss auch sichergestellt werden, wenn zur Qualifizierung befristet wird, dass dann möglichst auch im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses qualifiziert werden kann, dass also nicht ein Doktorand nach sechs Jahren feststellt, die Frist ist abgelaufen und er hatte keine Zeit oder sie, eine Doktorarbeit zu schreiben. Deswegen muss also der Qualifizierungszweck der sachgrundlosen Befristung im Gesetz verankert werden. Das ist ein ganz wichtiger Punkt, wo ich der Presse entnommen habe, dass da auch die Koalition noch diskutiert. Und deswegen möchte ich hier nochmal unterstreichen, das ist ein sehr wichtiger Punkt, damit dieses Gesetz nicht missbraucht wird, um Befristungen einzusetzen und der Befristungszweck aber verfehlt wird. Das wäre eben fatal, und das zeugt ja auch für den Unmut.

Zweiter Punkt: Dort, wo Befristungen notwendig sind, und wie gesagt, die GEW sieht das in bestimmten Bereichen durchaus, brauchen wir Mindeststandards, insbesondere Mindestlaufzeiten. Das heißt, die Laufzeit eines Arbeitsvertrages muss es sicherstellen, dass der Zweck, für den eigentlich die Befristung zustande kam, auch erfüllt

wird. Also Doktorandinnen und Doktoranden müssen ihre Promotion fertigstellen können. Nun wissen wir aus dem Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchswachst, dass die durchschnittliche Promotionszeit bei knapp fünf Jahren liegt, und deswegen sollte eine Mindestlaufzeit keinesfalls unter drei Jahren liegen. Wir wollen daher jetzt nicht zu weit gehen, aber drei Jahre sollte dann die Untergrenze sein, und bei Drittmitteln ist analog der Vorschlag der GEW, dass die Hochschulen und Forschungseinrichtungen verpflichtet werden, wenn sie Drittmittel einwerben und befristete Beschäftigungsverhältnisse begründen, dass sie dann auch die Projektlaufzeit ausschöpfen, wenn sie die Arbeitsverträge abschließen.

Der dritte Punkt: Das Gesetz muss sicherstellen, dass wir im Bereich der Postdocs, der promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler besonders berechenbare Karrierewege haben, und zwar in der Weise, dass es eine Zusage dauerhafter Beschäftigung für den Fall gibt, dass die Ziele auch wirklich erreicht werden. Das ist der Tenure-Track, den wir aus den USA kennen, aber auch aus Österreich neuerdings, und das sollte ebenfalls mit einer Novellierung erreicht werden.

Vierter Punkt: Wir wünschen uns eine verbindliche Ausgestaltung der familienpolitischen Komponente. Wenn Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler Familien gründen, Kinder betreuen, dann muss es auch nicht nur die Möglichkeit, sondern auch den Anspruch geben, dass der Arbeitsvertrag verlängert wird. Im Moment ist es so, dass es nur eine Möglichkeit ist, die die Arbeitgeber mal einsetzen mal nicht, die Beschäftigten wissen nicht, wo sie dran sind, und das muss verbindlich ausgestaltet werden.

Fünfter und letzter Punkt, Frau Vorsitzende, ist die Aufhebung der Tarifsperrung. Wir wünschen uns, dass der Gesetzgeber den Hochschul- und Forschungseinrichtungen auf der einen Seite, also den Wissenschaftsarbeitgebern, und auf der anderen Seite den Gewerkschaften die Möglichkeit gibt, zu Gunsten der Beschäftigten günstigere Regelungen, die vom Gesetz abweichen, tarifvertraglich zu vereinbaren, so wie das sonst im Arbeitsrecht völlig selbstverständlich ist. Das wäre auch eine sinnvolle Möglichkeit, die hier nicht ganz nahe an den Problemen dran sind, dann vielleicht im einen oder anderen Punkt eine bessere Regelung aushandeln zu lassen.



Meine Damen und Herren, Frau Vorsitzende, vielen Dank für die Aufmerksamkeit. Abschließend möchte ich noch Folgendes sagen: Es ist ja viel von guter Wissenschaft, sogar von exzellenter Forschung und Lehre die Rede, und auf der anderen Seite gibt es ein Problem, was die Qualität der Beschäftigungsbedingungen und Arbeitsverhältnisse angeht. Ich glaube, das muss beides in Einklang gebracht werden. Wer von exzellenter Forschung redet, sollte auch gute Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sicherstellen. Das ist die Verantwortung auch des Gesetzgebers, bitte tragen Sie dem hier Rechnung! Dankeschön.

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Ich war jetzt fast im Versuch zu sagen, das war ein schönes Schlusswort, aber wir haben noch ein bisschen was vor uns. Vielen Dank, Dr. Keller. Herr Neis.

Matthias Neis

(Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di): Vielen Dank, Frau Vorsitzende. Meine sehr geehrten Damen und Herren, als zweiter Gewerkschafter zu sprechen hat den Vorteil, dass ich vieles nur nochmal verstärken kann. Insofern fällt es mir vielleicht leichter, die fünf Minuten dann auch einzuhalten.

Zunächst einmal will ich vielleicht vorausschicken, dass wir sehr erfreut zur Kenntnis nehmen, dass der Deutsche Bundestag sich seit einigen Jahren immer intensiver mit diesen Themen auseinandersetzt, und das ist sicherlich zu unterstreichen. Umgekehrt sind wir nicht die einzigen, die hoffen, dass wir dann auch bald eine rechtliche Veränderung tatsächlich wahrnehmen, denn die ist dringend notwendig. Ich will die Zahlen nicht wiederholen, die schon genannt wurden. Ich muss auch Frau Dr. Burkhardt nicht wiederholen, darin, dass das Laufbahnsystem im internationalen Vergleich sehr intransparent und mit sehr späten Weichenstellungen ausgestattet ist. Sofern das Wissenschaftszeitvertragsgesetz dafür nicht ursächlich war, hat es aus unserer Sicht trotzdem dazu beigetragen, bestehende Probleme erheblich zu vergrößern, und zwar aus unserer Sicht bis zu einem Punkt, wo es seine eigene Intention teil-

weise konterkariert, denn, das hat Dr. Keller bereits gesagt, der Grund dafür, ein Sonderbefristungsrecht für die Wissenschaft zu schaffen, war immer, die besonderen Qualifizierungsbedingungen in der Wissenschaft rechtlich optimal auszugestalten. Und das ist sehr notwendig und richtig, wird aber vom WissZeitVG, wie es gegenwärtig ist, nur halb eingelöst. Während nämlich auf der Seite der Wissenschaftseinrichtungen ein hohes Maß an Rechtssicherheit geschaffen wurde, fehlt diese Absicherung der sich qualifizierenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bisher komplett. Das bedeutet, dass Qualifizierungsprozesse und die arbeitsrechtliche Gestaltung von Beschäftigungsverhältnissen bisher völlig entkoppelt sind im Gesetz. Die Hoffnung, dass sich solche sinnvollen Verkopplungen, nämlich z. Bsp. der Promotionsvorhaben und Vertragslaufzeiten dazu verbinden, durch die Praxis entwickeln würden, hat sich leider überhaupt nicht bestätigt. Die Anteile extrem kurzlaufender Verträge, die keinerlei sinnvolle wissenschaftliche Qualifizierungsarbeit ermöglichen, belegen beispielhaft, dass das der Fall ist. Inhaltlich wäre es daher, ich will das nochmal unterstreichen, sinnvoll, das Wissenschaftszeitvertragsgesetz im Kern zu einem Wissenschaftsqualifizierungsgesetz weiterzuentwickeln, das in den Mittelpunkt zu rücken, das tatsächlich die Qualifizierungsbedingungen gestaltet, und das bedeutet eine ganze Reihe von Reformanforderungen.

Ich will nur ein paar exemplarisch nennen, die auch schon teilweise aufgerufen wurden, weitere findet man in den Stellungnahmen. Mindestlaufzeiten, und zwar auch generelle, um die Auswüchse in der Kurzfristigkeit zu unterbinden, Qualifizierungsplanungen als Grundlage, realistische Planungen als Grundlage für die Dauer von Befristungsverhältnissen und im Drittmittelbereich tatsächlich die Festlegung, dass Verträge über den gesamten Bewilligungszeitraum ausgestellt werden. Das wären wichtige Schritte, um für bessere Qualifizierungsbedingungen und erfolgreichere Qualifizierung im Wissenschaftsbereich zu sorgen. Wir haben nicht nur über die durchschnittliche Dauer von Promotionen zu sprechen, sondern auch über den Abbruch von Promotionen, was alles nicht in unserem Sinne sein kann. Eine logische Folge davon, ein Qualifizierungsgesetz zu machen, wäre auch, dass das wissen-



schaftsunterstützende Personal aus dem Geltungsbereich herausgenommen werden muss. Die Beschäftigtengruppe „Wissenschaftsunterstützendes Personal“ verfolgt keinerlei Qualifizierungsziele in ihrer Beschäftigung. Sie ist dazu da, den laufenden Betrieb der Wissenschaftseinrichtung zu garantieren und wissenschaftliche Prozesse administrativ, operational und technisch abzusichern. Das sind Daueraufgaben. Und das gilt auch für den übergroßen Teil derjenigen, deren Tätigkeit teilweise, zeitweise über Drittmittel finanziert wird. Und für die Projekte, die tatsächlich einen so spezifischen Zuschnitt von wissenschaftsunterstützender Arbeit brauchen, dass sie von Daueraufgaben zu unterscheiden sind, hat der Gesetzgeber im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) im § 14 den vorübergehenden Bedarf geschaffen. Diese Regelung wird in allen anderen Wirtschaftsbereichen selbstverständlich angewandt. Und auch da hat man es natürlich mit unterschiedlichen und wechselnden Anforderungen zu tun. Die Anwendung des TzBfG mag etwas weniger bequem sein als die von § 2 Abs. 2 WissZeitVG; mangelnde Bequemlichkeit kann aus unserer Sicht aber keineswegs eine Ausnahme vom allgemeinen Arbeitsrecht begründen.

Die abschließende Bemerkung bezieht sich auch auf die Tarifsperrung, wenig überraschend möglicherweise. Wir haben schon bei der letzten Anhörung zum Thema gesagt, dass wir das für einen Anachronismus halten. Nicht nur, weil die Konditionsfreiheit unangemessen eingeschränkt wird, sondern auch, weil uns hier ein Instrument genommen wird, um wissenschaftliche Laufbahnen sachgerecht anders gestalten zu können. Und dass das möglich ist, das können wir sehen in einem Wissenschaftssystem, das dem unserem sehr ähnlich ist, nämlich dem österreichischen. Und das in 2009 im Kollektivvertrag Hochschulen oder Universitäten der österreichischen Dienstleistungsgesellschaft ein neues, transparenteres und sicheres System geschaffen haben, ohne das gesamte System zu verändern. Das System ist uns sehr ähnlich, und es ist uns weiterhin ähnlich, aber es ist jetzt planbarer, klarer und steuerbarer. Und genau das können wir über eine tarifliche Regelung sehr viel einfacher erreichen als über eine gesetzliche.

Daher meine letzte Bitte an Sie: Öffnen Sie den Weg genau für diese Möglichkeit! Vielen Dank.

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Vielen Dank, Herr Neis. Herr Scheifele.

Dipl.-Math. Manfred Scheifele

(Fraunhofer-Gesellschaft):

Vielen Dank, Frau Vorsitzende, dass ich die Gelegenheit bekommen habe, auch aus der Sicht der anwendungsorientierten Forschung die Situation zu beleuchten.

Bei der Fraunhofer-Gesellschaft werden ja 70 Prozent des Aufwands, 1,27 Mrd. Euro durch Aufträge aus der Industrie und öffentlich finanzierte Forschungsprojekte erwirtschaftet. Insgesamt sind das 17 500 Projekte im Jahr, bearbeitet von etwa 9 000 wissenschaftlich Beschäftigten. Diese Beschäftigten arbeiten in der Regel an mehreren Projekten, zwei bis drei Projekte pro Jahr pro wissenschaftlich Beschäftigtem, die sich in der Laufzeit zeitlich überlappen. Projektarbeit ist also der Kern der Forschungsaufgabe von Fraunhofer und sozusagen eine Daueraufgabe. Die wissenschaftliche Formalqualifikation bei Fraunhofer wird unter diesen Bedingungen oftmals zur Nebensache und zur Privatangelegenheit. Der Befristungsanteil ist in den letzten zehn Jahren gestiegen auf über 60 Prozent, er liegt unter der Universität, aber unter anderen Bedingungen. Fraunhofer hat keine Beschränkungen durch den Zuwendungsgeber, bei unbefristeten Stellen könnte auch mehr entfristet, es wird nicht gemacht, weil der Vorstand die unbefristeten Stellen restriktiv vergibt und einige Institutsleiter durchaus der Meinung sind, man hält den Druck auf die Mitarbeiter hoch, dann arbeiten sie vielleicht etwas leistungsorientierter. Der Preis ist beschrieben worden.

Die Allianz setzt bisher auf Leitlinien. Leitlinien, die abbilden sollen, Leitlinien, die Perspektiven schaffen sollen. Die Leitlinien werden umgesetzt, ist zu lesen gewesen in der Stellungnahme der Allianz im März. Wir vom Fraunhofer-Gesamtbetriebsrat waren von Anfang an auch mit den Kollegen der außeruniversitären Betriebsräte etwas skeptisch gegenüber der Wirksamkeit der Leitlinien. Fraunhofer hat seit zwei Jahren eine Leitlinie „Befristungspolitik“. Die sieht in der Regel mindestens zwei Jahre Laufzeit vor. Heute: 30 Prozent der Verträge mit den Wissenschaftlern haben keine zwei Jahre Laufzeit unterhalb der Anforderungen der Befristungsleitlinie. 19 Prozent der



Verträge laufen nur bis zu einem Jahr. Die Feinanalyse zeigt, es gibt bei uns Institute, die operieren systematisch mit Verträgen von höchstens einem Jahr Laufzeit. Es gibt sogar bei Doktoranden Kettenbefristungen, dreizehn Verträge mit der Gesamtdauer von 4,9 Jahren, trotz Leitlinie. Das heißt, wir meinen, eine Leitlinie, die nicht verbindlich ist, die nicht mit den Betriebsräten vereinbart ist, die kann keine Wirksamkeit, keine echte Wirksamkeit entfalten. Vor allem die Mitarbeiter können sich nicht darauf berufen, deshalb, weil die gesetzlichen Freiheiten des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes so groß sind. Deshalb ist die gesetzliche Änderung dringend nötig. Anforderungen aus unserer Sicht, Gesamtbetriebsrat, Mindeststandards bei der Befristung in der Qualifizierungsphase durch Vereinbarungen der Bedingungen für das Qualifizierungsziel, aber verbunden auch mit einer Mindestlaufzeit wie genannt. Wir meinen, zwei Jahre könnten sogar schon reichen.

Zweitens: Drittmittelbefristung unter Fraunhofer-Bedingungen nur in besonderen Konstellationen. Was ich geschildert habe mit diesem Projektvolumen, das die tragende Finanzierung herstellt. Drittmittel bei Fraunhofer sind die Erstmittel, das bedeutet, dass zu rechtfertigen ist die Drittmittelbefristung in dem Sinne, wie sie allgemein angesehen wird, nur für klar voneinander abgrenzbare Projekte, dann kann das funktionieren. Ansonsten ist das andere Geschäft Daueraufgabe. Die nicht-wissenschaftlich Beschäftigten rausnehmen aus dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz, da kann ich mich an die Vorredner anschließen. Es sollte der Grundsatz „Dauerstellen für Daueraufgaben“ vereinbart werden.

Und schließlich als letzten Punkt: Wenigstens die Möglichkeit eröffnen im Gesetz, einrichtungsspezifische Regelungen auch durch Betriebsvereinbarungen oder Gesamtbetriebsvereinbarungen zu vereinbaren, so dass die Mission der Einrichtungen und das Interesse der Beschäftigten besser aufeinander abgestimmt werden kann. Vielen Dank.

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Wir danken Ihnen. Herr Prof. Schmachtenberg.

Prof. Dr.-Ing. Ernst M. Schmachtenberg
(Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen):

Vielen Dank für die Einladung. Meine sehr geehrten Abgeordneten, wir freuen uns, hier aus der Sicht der Hochschulen Stellung zu nehmen. Ich darf auch auf Frau Prof. Weber verweisen, die allgemein für die Hochschulen sprechen wird. Ich habe ein bisschen die Rolle, für die technischen Hochschulen zu sprechen. Ich möchte ganz kurz darauf hinweisen, dass es natürlich ein großer Unterschied ist, zwischen den anderen wissenschaftlichen Einrichtungen und den Universitäten, weil die Qualifikation bei uns sozusagen im Mittelpunkt steht. Oder um das Ding auf eine einfache Form zu bringen: Wir würden natürlich nicht in der Lage sein, allen unseren Studenten einen Arbeitsplatz zu versprechen, das wollen wir auch gar nicht, sondern wir wollen ja für die Gesellschaft ausbilden, wichtiger Schritt, den wir seit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz haben erreichen können, an dem wir arbeiten. Ich bin persönlich der Meinung, nach dem Masterabschluss, also wenn man in die Promotionsphase geht, sollten die Doktoranden auf sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen sein. Das waren sie früher nicht, heute bedauern wir die kurzen Verträge. Das hat natürlich sehr viel mit der Finanzierungsquelle zu tun, und vielleicht ist das Instrumentarium an der Stelle noch nicht richtig fortentwickelt. Trotzdem will ich das schon mal als einen Fortschritt herausstellen, dass doch heute, jedenfalls an meiner Hochschule, der größte Teil aller Doktoranden sozialversicherungspflichtig beschäftigt wird. Das müssen wir noch besser machen. Man muss auch einfach sehen, bei den Technischen Hochschulen ist das vielleicht auch eine Notwendigkeit, das haben Sie eben angedeutet, weil für die Absolventen in den Ingenieurwissenschaften, in den Naturwissenschaften hervorragende Arbeitsplatzbedingungen in der Industrie sind. Wenn wir die Höchstqualifizierten in der Promotion halten wollen, müssen wir vernünftige Arbeitsbedingungen bieten. Also insofern ist es ja auch unser Interesse, attraktive Arbeitsplätze zu haben. Und damit sie das Polylemma, in dem sich eine solche Hochschule bewegt, vollständig haben, muss man sagen, dass Qualifikation und attraktive Arbeitsplätze mit dem dritten Punkt, nämlich der Frage der Finanzierung, im Wettbe-



werb steht. Und da ist natürlich interessant zu sehen, wie sich die Finanzierungssituation verändert hat. Ich gebe da mal das Beispiel meiner Hochschule: 2008 waren wir zu einem Drittel aus Projekten finanziert. Heute sind wir zu 50 Prozent aus Projekten finanziert, das heißt die Bedingung „Befristung“, Wahl „Projektfinanzierung“ wird immer dominanter, wobei ich da aber auch ganz einfach sagen kann, das ist letztendlich eine Frage der Träger der Hochschulen, also Bund, in dem Falle auch Land und Länder, in dem Fall vielleicht auch der Bund. Wenn wir Programme, wie das Hochschulsonderprogramm, was uns natürlich ausgesprochen hilft, Studierende in Überzahl betreuen zu können, aber nur befristet haben und daraus auch nur befristete Beschäftigungsmöglichkeiten ableiten, dann laufen wir da in ein Problem hinein. Da müsste man sicherlich aus der Sicht des Gesetzgebers auch versuchen, die Hochschulen zu ertüchtigen, aus befristeten Mitteln dauerhafte Arbeitsplätze zu schaffen.

Ich will nochmal zurückkommen auf die spezielle Situation der wissenschaftlichen Mitarbeiter, die man unterscheiden sollte von denen, die in der Struktur und in der Verwaltung tätig sind. Auch da gibt es inzwischen viele Drittmittelbeschäftigte, leider auf Zeit wegen dieser Vertragshintergründe. Und ich will da nochmal differenzieren zwischen den Doktoranden, wo sich die Befristung natürlich sehr klar aus dem Promotionsvorhaben ergibt und der Frage der wissenschaftlichen Karriere danach. Es ist ja viel dazu gesagt worden, wie wissenschaftliche Karrieren attraktiver zu gestalten sind. Ich selber bin davon überzeugt, es wird auf die Art und Weise nie gelingen, dass die Hochschulen ihre Karrieren ausschließlich in ihrem System betreiben, sondern wir brauchen Partner in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen, in der Gesellschaft. Für mich das ideale Beispiel in den Ingenieurwissenschaften: Herausragende promovierte Wissenschaftler gehen in die Industrie, und wir berufen sie von dort zurück in die Hochschule, und damit kriegt man auch das Mengenproblem gesteuert. Ich glaube, in der Richtung müssen wir kreativer werden. Dankeschön.

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Vielen Dank an Sie. Frau Prof. Dr. Weber.

Prof. Dr. Johanna Eleonore Weber

(Hochschulrektorenkonferenz):

Sehr geehrte Frau Vorsitzende, sehr geehrte Mitglieder des Ausschusses. Ich danke Ihnen sehr im Namen der HRK für diese Möglichkeit, hier Stellung zu nehmen zu wichtigen Fragen der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Auch das ein Thema heute und der Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes.

Ich möchte zunächst kurz auf das Thema „Förderung wissenschaftlicher Nachwuchs“ eingehen und dann auf die Frage der Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes.

Was die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses betrifft, so hat sich in den Hochschulen in den letzten Jahren enorm viel getan. Im Unterschied, glaube ich, zu dem Bild, das hier zum Teil entsteht von den Hochschulen, die ja so ihre Mitglieder gnadenlos ausnimmt, ist in den Hochschulen schon sehr lange eine Verantwortung für die Ausbildung und für verbesserte Qualifizierung der jungen Menschen erwachsen. So hat bereits 2012 eine entsprechende Stellungnahme der HRK im Hinblick auf die Befristung und auch die Begrenzung der Befristung klare Aussagen getroffen. Im Mai 2014 hat die HRK einen Orientierungsrahmen ihren Mitgliedshochschulen empfohlen, nämlich einen Orientierungsrahmen zu erstellen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion, speziell in dieser auch von allen, glaube ich, als besonders kritisch erlebten Phase akademischer Karrierewege neben der Professur. Und an diesem Papier, an diesen Empfehlungen waren auch Vertreter der DFG, des Wissenschaftsrats und der Max-Planck-Gesellschaft beteiligt. Und dieser Orientierungsrahmen beinhaltet eine Selbstverpflichtung der Hochschulen, der in den Organen der Hochschulen verabschiedet wird und an dessen Erstellung die gesamte Hochschule beteiligt ist. Er ist also Ausdruck einer Selbstverpflichtung der gesamten Institution. Dieser Orientierungsrahmen folgt dem grundlegenden Ziel, mehr Verlässlichkeit und Transparenz in der Karriereplanung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern zu gewährleisten. Wobei ich hinzufügen muss, Transparenz und Verlässlichkeit heißt nicht Dauerstelle. Transparenz und Verlässlichkeit heißt auch sehr wohl, die unterschiedlichen Karrierewege kennenlernen



und auch um die Befristung zu wissen, je nachdem an welcher Stelle des Systems ich arbeite.

Die wesentlichen Elemente dieses Orientierungsrahmens, die dann von den einzelnen Hochschulen jeweils für ihren Standort auch spezifisch auszuführen sind, sind die Erstellung von Personalentwicklungskonzepten, Aussagen zum fächerspezifischen Bedarf im Hinblick auf unbefristete Arbeitsverhältnisse, Identifikation von akademischen Daueraufgaben, die dann in der Tat mit Dauerstellen zu unterlegen sind und eben Konzepte für das notwendige Stellenportfolio. Zusätzlich sieht der Orientierungsrahmen vor, dass Qualifizierungsangebote fachlicher Natur gemacht werden, wobei eben auch berücksichtigt wird, dass ein Großteil des Nachwuchses, und das gilt auch für die jungen Menschen nach der Promotion, nicht nur auf eine Karriere innerhalb der Wissenschaft vorbereitet werden sollten, sondern für diese vielen Karrierewege außerhalb der Wissenschaft. Wir dürfen nicht vergessen, nur ein Viertel der Promovierenden strebt bereits in der Promotionszeit eine Karriere innerhalb der Wissenschaft an. Und das ändert sich nicht nach der Promotion. Nach der Promotion besteht die Möglichkeit, hier auch im Rahmen von befristeten Verträgen immer noch zusätzliche Qualifikationen zu erwerben, die dann für eine breite Tätigkeit in der Wirtschaft, in der Gesellschaft befähigt. Und das ist ein Anliegen der Hochschulen, dass wir dieses breite Berufsfeld mehr in die Hochschulen hineinnehmen, dass wir mehr zur Kenntnis nehmen, welche Karriereoptionen zur Verfügung stehen und die jungen Leute auch im Hinblick auf diese außerwissenschaftlichen Karrieren eben ausbilden. Das ist sicherlich eine Bewegung, die in den Hochschulen mittlerweile nachhaltig trägt, die natürlich, das muss ich auch sagen, teuer ist. Also hier eine entsprechende zusätzliche Qualifikation anzubieten und eine professionelle Personalentwicklung zu leisten, das kann nur gelingen, wenn uns ausreichende Mittel zur Verfügung stehen und hier natürlich aus unserer Sicht ein wichtiger Aufwuchs der Grundfinanzierung, damit wir diese konsequente Personalentwicklung im akademischen Bereich betreiben können.

Gegenwärtig liegen immerhin von dreißig Hochschulen bereits solche Orientierungsrahmen vor. Es werden, ich kann fast sagen, täglich mehr. Es ist eine, wenn man so will, Bewegung, die die

Hochschulen ergriffen hat in Reaktion auf das, was wir wahrnehmen, was sicherlich an der einen oder anderen Stelle durchaus schiefgelaufen ist oder noch schiefläuft. In einzelnen Bundesländern haben sich die Hochschulen mit den zuständigen Ministerien auf bestimmte Vorgehensweisen geeinigt, Leitlinien festgelegt, die TU9 hat etwa im Vorgriff auf Mitgliederversammlungen auch Leitlinien für faire Beschäftigungsverhältnisse rausgegeben, an den Hochschulen ist ein Universitätsnetzwerk „Personalentwicklung“ gegründet worden. Das sind Initiativen, die auch, wie ich weiß, von der Politik aufgegriffen werden und in vielen ihrer Vorstellung erklärten, gehen sie auch genau auf die Idee ein, dass die Hochschulen selbst Personalkonzepte und Entwicklungen vorlegen.

Zum Thema „Novellierung Wissenschaftszeitvertragsgesetz“: Hier hat die HRK vor wenigen Monaten Kernthesen zum Orientierungsrahmen herausgegeben. Danach verpflichten sich die Hochschulen, die Erstbefristung von Arbeitsverhältnissen so zu bemessen, dass das Qualifikationsziel erreicht werden kann. Ich glaube, hier ist absolut Konsens, auch mit dem, was Sie gesagt haben, das muss so sein. Bei den aus Haushaltsmitteln finanzierten Stellen sollten 24 Monate in der Regel nicht unterschritten werden mit 12 Monaten Verlängerungsoption. Flankierend sollten vor allen Dingen in der Promotionsphase zusätzliche Betreuungsvereinbarungen dafür sorgen, dass das Qualifizierungsziel auch dadurch gestützt erreicht werden kann. Auch nach der Promotion ist es für uns nach wie vor die Aufgabe oder die gesellschaftliche Aufgabe der Hochschulen, hier junge Menschen zu qualifizieren, und zwar nicht nur, weil sie selbst eine zusätzliche Qualifikation erreichen, sondern weil wir auch mit dieser Art und Weise der Aufgabe nachkommen, auch für Innovation zu sorgen, für immer wieder neu entstehende Forschungsthemen und Aufgaben der Gesellschaft, ein entsprechend qualifiziertes Personal zur Verfügung zu stellen.

Dann weiter, was wir vorsehen, ist, dass die Befristung von Arbeitsverhältnissen, die aus Drittmitteln finanziert werden, in der Tat an eine jeweilige Projektlaufzeit und die Finanzierungsphase anzupassen ist. Es ist also ein Strauß von Maßnahmen, den wir gegenwärtig treffen und bei dem wir bitten, dass auch entsprechend dieser



Maßnahmen die Chance erhalten, dass sie ihre Wirkung entfalten können.

Natürlich bleibt eine Reihe von Fragen und Aufgaben, die wir sehr wohl sehen und denen wir uns gerne stellen wollen. Wir müssen aufklären, und hier jede Hochschule für sich, wie hoch der Anteil an unbefristetem beschäftigtem wissenschaftlichem Personal sein muss, um auf internationalem Niveau konkurrenzfähig zu sein. Wir müssen uns Karrierereformate überlegen, um hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler, ich rede ungern von den besten Köpfen, weil es Menschen sind und keine Köpfe, sie halten zu können.

Natürlich stellt sich die Frage „Tenure-Track“, wobei ich auf eins hinweisen kann, dass Tenure-Track der beliebte oder in der Diskussion immer wieder begeistert aufgegriffene Tenure-Track aus einem System stammt, dass einen völlig anderen Kontext liefert für die Stellensituation an den Hochschulen. Und mich wundert immer, mit welcher Liebe jetzt ein Element aus einem System herausgegriffen wird, von dem ich vermuten würde, dass es in anderen Aspekten des Systems, glaube ich, auf weniger Begeisterung stößt. Nichtsdestoweniger auch hier die Fragen: Wo Tenure-Track? Wann Tenure-Track? Wie gehen wir damit um? Welche Erwartungen bestehen an hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen auch von Seiten der Gesellschaft? Wo müssen wir, wenn wir das weite Berufsfeld ins Auge nehmen, wo müssen wir hinsteuern? Wo müssen wir eine entsprechend zusätzliche Qualifizierung leisten? Das sind aus unserer Sicht ganz wichtige Themen. Wir nehmen wahr, dass im Moment vieles in Bewegung ist, sind ganz gespannt, was heute Morgen in der Presse verkündet wurde, was an neuen Eckwerten unter Umständen entstehen wird. Ich möchte darauf jetzt im Detail noch nicht eingehen, ich möchte nur zum Abschluss sagen, dass aus Sicht der Hochschulen eine Novellierung nicht als Selbstzweck um der Novellierung Willen erfolgen sollte. Sie sollte uns, sie sollte die Hochschulen in ihren bereits auch getroffenen Maßnahmen zur Nachwuchsförderung und Personalentwicklung unterstützen. Natürlich ist Transparenz und Planbarkeit wichtig. Das ist ein Ziel, das wir unterstützen, wo wir unsere eigenen Maßnahmen ergreifen, aber es kann nicht um die Garantie gehen, dass ein junger Mensch hingehet und sagt:

„Ich würde gerne eine Professur haben.“, und wir hingehen und sagen: „Ja, gerne bitte darfst Du.“ Wir müssen alles tun, dass es so ist. So ist dieses System. Es gibt keinen, glaube ich, gesellschaftlichen Bereich, wo hier aus einem bestimmten Wunsch heraus, etwas zu tun, ein Anspruch entstehen kann, dass dieser Wunsch auch umgesetzt wird. Das wäre jetzt grotesk, wenn ausgerechnet im Bereich der Wissenschaft eine solche Sicherheit gewährt wäre.

Ich glaube, jetzt wirklich zum Abschluss, natürlich ist es schon erwähnt worden, dass diese ganzen Maßnahmen letztlich auch eins kosten – Geld. Und dass wir jetzt wieder an der Stelle sind, wo Sie wissen, wo die Hochschulen immer wieder kämpfen, dass wir eine verlässliche Grundfinanzierung brauchen, und gerade auch im Hinblick auf die Forderung nach zusätzlichen Dauerstellen, und das gilt nicht nur für den Tenure-Track, handlungsfähig werden. Vielen Dank.

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Vielen Dank. Und zum Abschluss dieser Runde Herr Willems.

Rüdiger Willems

(Max-Planck-Gesellschaft München):

Vielen Dank, Frau Vorsitzende. Sehr geehrte Damen und Herren, auch meinerseits vielen Dank für die Gelegenheit zur Stellungnahme.

Sie wissen, dass die Max-Planck-Gesellschaft die Position vertritt, dass das Gesetz sich gut bewährt hat. Nichtsdestotrotz sind Klarstellungen angezeigt. Wir begrüßen ausdrücklich, das Masterstudium nicht auf die Höchstbefristungsgrenzen anzurechnen, und wir begrüßen ausdrücklich auch die Verlängerungsmöglichkeit des Arbeitsverhältnisses aus familiären Gründen beim Anrechnungswechsel.

Ich würde gerne einen Punkt an den Anfang stellen, der der Max-Planck-Gesellschaft besonders wichtig ist. Das haben wir verschiedentlich auch kundgetan, nämlich die Frage der Anrechnung des wissenschaftsakkessorischen Personals, und zwar im Kontext der Rechtssicherheit, die schon verschiedentlich erwähnt worden ist. Aus unserer



Sicht ist der große Vorteil des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, dass es wirklich große Rechtssicherheit gebracht hat. Das haben wir in der betrieblichen Praxis erlebt. Sie alle kennen die Diskussion um Kettenarbeitsverträge. Wir hatten eine große Zahl von Rechtsstreiten, das hat sich völlig gegeben, seit wir das Wissenschaftszeitvertragsgesetz haben, weil Planbarkeit, weil Rechtssicherheit jetzt gegeben ist. Die Presse überpointiert im Augenblick die Frage des wissenschaftsakzessorischen Personals sehr stark. Wenn sie sagt: „Die Wissenschaft möchte nach Lust und Laune befristen. Die Wissenschaft möchte Sekretärinnen befristen.“, um den Punkt geht's, glaube ich, bekanntermaßen überhaupt nicht, es geht auch nicht um Handwerker, es geht nicht um Elektriker, das sind natürlich die typischen Daueraufgaben, die Infrastrukturaufgaben, die verschiedentlich insbesondere von der Gewerkschaftsseite angesprochen sind, und die natürlich Daueraufgaben sind und mit Dauerverträgen auszustatten sind. Es geht, und das möchte ich schon nochmal sehr deutlich sagen, um technische Angestellte, die hochqualifizierte, sehr wissenschaftsnahe Tätigkeiten ausüben. Und deswegen war es schon in den Beratungen zum Gesetz damals sehr intensiv diskutiert worden, ob es sinnvoll ist, diesen Personenkreis einzubeziehen, wie es dann gehandhabt worden ist wegen der Spezialisierung. Aus Sicht der MPG kann ich sagen, das hat sich bewährt, das hat auch Rechtssicherheit gebracht für diese hohe Spezialisierung. Man vertritt zum Teil die Auffassung, dass es nur mit dem Teilzeit- und Befristungsgesetz jetzt möglich ist, vergleichbare Befristungen für dieses akzessorische Personal zu machen. Das ist sicher richtig, aber es ist nicht bequemer. Es ist gesagt worden, es ist einfach bequemer, aber es geht überhaupt nicht um die Frage der Bequemlichkeit, sondern es geht um die Frage der Rechtssicherheit. Und ein großer Unterschied liegt aus unserer Sicht in der verlangten Negativprognose bei Drittmittelbeschäftigungen, dass also dieses Team von vornherein die Prognose abgeben muss, dass mit Ablauf einer bestimmten Zeit die Drittmittel wegfallen, und das fällt einem Forscherteam erfahrungsgemäß sehr schwer. Und die Rechtsunsicherheit in der Prognose geht zum Schluss mit dem Team nach Hause, und dann kann ich nämlich nicht rechtssicher befristen. Und das, glaube ich, war der große Vorteil oder ist

der große Vorteil des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, dass es für die Teams einheitliche Befristungsregelungen gibt, einschließlich der technischen Angestellten. Und ich habe heute nochmal nachgelesen bei den FAQs des BMBF, da gibt's genau zu der Frage auch eine extrem präzise Aussage, dass es nämlich genau wegen der integralen Beschäftigung sinnvoll ist, auch das akzessorische Personal einzubeziehen in die Befristungsmöglichkeiten des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Es wäre ungeachtet der Rechtssituation, glaube ich, auch ein schwieriges Signal, wenn man jetzt sagen würde, man nimmt diese gesamte Personengruppe wieder raus. Weil die betriebliche Praxis ganz ohne Zweifel dazu neigen wird, wenn das Signal gesetzt ist, das ist schwierig, es muss dort wieder nach Teilzeit- und Befristungsgesetz mit Negativprognose befristet werden, im Zweifel lieber keine Verlängerung zu machen, sondern dann Beschäftigungsverhältnisse auslaufen zu lassen. Ich glaube, das muss man einfach aus der betrieblichen Situation heraus sehen, dass eher die Gefahr besteht, dass dadurch Beschäftigung vereitelt werden kann.

Betreuungsvereinbarungen sind zweifellos sehr sinnvoll. Die Forderung, sie gesetzlich mit einem Qualifizierungsziel zu vereinbaren, ist für die außeruniversitären Forschungseinrichtungen, für die MPG nicht ganz trivial, weil das Promotionsrecht nicht bei uns, sondern bei den Universitäten liegt. Insofern, dass wir vereinbaren, dass der Zweck unseres Arbeitsverhältnisses, das sachgrundlos befristet wird im Wissenschaftszeitvertragsgesetz, jetzt quasi überlagert wird durch einen Sachgrund, der gar nicht in unserer Disposition liegt, sondern in der Disposition der Universitäten. Das ist schwierig. Ich glaube, den Punkt wollte ich nochmal vorab ansprechen.

Ansonsten würde ich Frau Prof. Dr. Weber sehr zustimmen. Es hat sich sehr viel getan in den letzten Monaten. Auch die MPG hat im Lichte dieser Beratungen die Diskussion um die Nachwuchsförderung nochmal intensiviert, und Sie wissen, wir haben jetzt festgelegt qua Senatsbeschluss, dass wir grundsätzlich Postdoktoranden und Doktoranden, die neu eingestellt werden, mit Arbeitsverträgen, sozialversichert, gesetzlich krankenversichert beschäftigen werden und Stipendien nur noch für reine Gästeprogramme vorsehen. Insofern sind wesentliche Überlegungen schon im Status der



Realisierung. Und wir sind der Meinung, dass sich die einrichtungsspezifischen Richtlinien, die MPG hat solche seit zwanzig Jahren, dass die sich eigentlich sehr gut bewährt haben. Da haben wir über Befristungsanteile Fixierungen getroffen, dass eben nicht mehr als die Hälfte der Positionen im wissenschaftlichen Bereich unbefristet sein soll. Wir werden auch im Postdoc-Bereich die Stipendien auf reine Gästeprogramme, auf Kurzzeitstipendien bis maximal zwei Jahre beschränken. Wir sind allerdings der Meinung, dass solche Gästeprogramme auch für den internationalen Austausch weiterhin notwendig sind.

Bei der Drittmittelbefristung würde ich gerne nochmal unterstreichen, dass die integrale Betrachtung des akzessorischen Personals aus unserer Sicht ein unverzichtbarer Punkt ist, und damit würde ich es gern für den Moment bewenden lassen. Vielen Dank.

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Vielen Dank an die Sachverständigen. Wir treten jetzt in die erste Fragerunde ein. Ich werde jetzt vier Kolleginnen und Kollegen unmittelbar hintereinander aufrufen, die ihre Fragen dann an jeweils einen oder zwei Sachverständige stellen werden. Ich darf zunächst der Kollegin Dinges-Dierig von der CDU/CSU das Wort erteilen.

Abg. **Alexandra Dinges-Dierig** (CDU/CSU):

Vielen Dank, Frau Vorsitzende. Vielen Dank auch an Sie für Ihre Statements, und ich denke, da waren viele Punkte dabei, bei denen ich heute und hier jetzt sagen kann, dass wir auf der richtigen Spur sind mit unserer Vorlage, weil es hier doch eine erhebliche Veränderung, denke ich, geben wird. Ich möchte aber, gerade damit wir viel Zeit auch für Fragen auch von den Kolleginnen und Kollegen haben, mein Input jetzt relativ kurz halten, doch nochmal oben drüber schreiben, dass es uns heute insbesondere darum geht, wissenschaftlichen Nachwuchs in Gänze, die Verbesserung der Situation zu sehen. Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz ist ein Element, keine Frage, aber es ist ein Element, ich will nicht sagen, das weniger Bedeutung hat, sondern ich glaube, was den Geist an den Hochschulen in den Ländern auch noch nicht nachhaltig verändern wird. Wichtig ist nämlich in

dem Fall, wir haben, wenn wir über Verbesserungen beim wissenschaftlichen Nachwuchs reden und darüber nachdenken, haben wir hier drei Player. Das sind zunächst mal die Hochschulen und die außeruniversitären Forschungseinrichtungen selber, bei denen diese Nachwuchswissenschaftler angestellt sind. Dann haben wir die Verantwortung der Länder, und dann haben wir zusätzlich noch eine mögliche Verantwortung des Bundes. Jeder hat mit seiner Aufgabe, mit seiner Verantwortung auch bestimmte Aufgaben. Und ich erkenne jetzt, und das haben Sie auch hier ausgeführt, eine Veränderung in den letzten Monaten, Jahren, kann man eigentlich schon sagen, in dem jeder in seinem Zuständigkeitsbereich sagt: „Wir müssen hier etwas konsequenter werden.“ Es darf nicht mehr so hinplätschern und nicht immer nur „man sollte und könnte und wollte“, sondern wir müssen jetzt wirklich mal definieren, was bedeutet denn für unseren wissenschaftlichen Nachwuchs das Beste? Und warum stellen wir uns überhaupt der Frage? Und zu dem letzten ist es, glaube ich, relativ einfach, da müssen wir heute nur nach Lindau schauen, was nämlich in diesen Tagen dort gesprochen wird auf der großen Konferenz der Nobelpreisträger mit ausgewählten Nachwuchswissenschaftlern, fast 600 Personen an der Zahl. Und wenn wir uns das einmal anschauen und das Programm dort anschauen, dann wissen wir, warum wir darüber reden. Denn es geht genau um diesen Stellenwert der Wissenschaft, der internationalen Konkurrenzfähigkeit, der Passung auch ein Stück weit der Systeme, damit die jungen Leute auch die Möglichkeit haben, mobil mit ihrem Wissen umzuziehen. Natürlich wollen wir die besten für uns behalten, aber ich glaube, wir haben auch nichts dagegen, wenn die besten mal kurz rauskommen und dann noch besser wiederkommen.

Und deshalb müssen wir zusehen, dass wir so ein System schaffen. Zu diesem System gehören neben den Playern natürlich auch die Gedanken, welchen Einfluss haben Arbeitsverträge? Welchen Einfluss hat Personalentwicklung? Welchen Einfluss hat insgesamt die Perspektive? Ich hatte jetzt hier an einigen Stellen gehört „Planbarkeit“, kann mich noch dran erinnern an die Tagung des Deutschen Hochschulverbandes, wo gerade von Seiten der Wissenschaft gesagt wurde: „Es geht nicht um Planbarkeit, sondern es geht um Zuverlässigkeit.“ Und das ist, glaube ich, ein großer Unterschied,



denn ich denke nicht, dass es eine Lösung sein kann, so viele Professorenstellen zu schaffen, wie Wissenschaftler gerne Professor werden wollen, sondern andersrum müssen wir uns fragen: Wieviel Professoren brauchen wir, um bestmöglich in der Lehre und in der Forschung in Deutschland zu bestehen, hier in der Ausbildung unseres Nachwuchses aber auch international? Und dazu sollten wir uns wirklich Gedanken machen, wer auf welcher Position das Beste machen kann.

Zwei Dinge noch vorweg. Das eine ist: Es gibt ein ganzes Bündel von Möglichkeiten, die wir hier und heute hätten, um die Möglichkeiten oder die Rahmenbedingungen zu verbessern, aber wie das so häufig ist, können wir auch nicht alles auf einmal machen, weil ich denke, wir würden alle miteinander dadurch nicht nur finanziell, sondern auch arbeitskräftemäßig überfordert werden. Und deshalb ist die Frage: Was ist schwerpunktmäßig zu tun? Schwerpunktmäßig in unseren Augen, der CDU/CSU, ganz eindeutig, dass wir die Karrierewege zuverlässiger machen, dadurch dass die Nachwuchswissenschaftler selber ihren Weg mitgestalten können. Wenn wir zum Beispiel, ich sage jetzt deshalb zum Beispiel, denn wie ich dieses Kind nachher nenne, ist eigentlich egal, wenn ein Nachwuchswissenschaftler weiß, wenn er heute einen Vertrag bekommt und kann durch seine eigene Leistung nachher einsteuern in einen langfristigen Vertrag, also durch seine eigene Leistung, die Kriterien dafür kennt er, dann ist es nicht überraschend, dass am Jahresende oder nach drei, vier, fünf, sechs, sieben Jahren irgendwann einer auf der Straße steht, sondern er kann es selber mit einer Zwischenevaluation beeinflussen. Und was halt in meinen Augen langfristig bei uns nicht mehr geht, dass jemand hervorragende Arbeit bringt und dann trotzdem auf der Straße steht. Und dieses Umsteuern des Systems sollten wir in Angriff nehmen, und an der Stelle versucht eben auch der Bund, sich zu überlegen, wie könnten wir hier eine Form der Zwischenfinanzierung bewerkstelligen, um dieses Change-Management hinzukriegen zu diesem anderen Denken hin. Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz spielt hierbei auch eine Rolle, und unsere feste Meinung ist, dass die Dauer der Verträge dem Qualifizierungsziel entsprechen muss, also nicht mehr, dass wir heute einen Promovierenden haben, der eine Promotion von drei, vier Jahren vor sich hat, bekommt einen Vertrag an der Universität, ach ja

erstmal zehn oder zwölf Monate, und dann gucken wir mal. Ich denke, dieses Denken gehört der Vergangenheit an. Und hier ist es eben auch wichtig, dass im Bereich der Personalentwicklung und Betreuung der jungen Leute sich eine ganze Menge tut, aber dazu gehört auch die Einsicht der Universitäten und der außeruniversitären Forschungseinrichtungen in allem, was diese Erfüllung von Arbeitsverträgen angeht, hinzu.

An der Stelle komme ich zu der Frage. Eine Frage, die möchte ich gerne an Herrn Prof. Schmachtenberg und Frau Prof. Weber stellen, auch weil ich da zwei unterschiedliche Dinge eben gehört habe von Ihnen: Unter welcher Bedingung sind nach Ihrer Meinung Tenure-Track-Stellen kombiniert mit Assistant-Associate-Aufstiegsmöglichkeiten geeignet, Karrierewege an Universitäten zuverlässiger zu machen?

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Ich sammle, sonst schaffen wir es überhaupt nicht. Das wird heute sehr viel gesprochen offensichtlich. Da ist ein erhöhter Mitteilungsbedarf auf allen Seiten. Ein bisschen muss ich noch die Runde zusammenhalten können. Der Kollege Dr. Rossmann.

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

Ich habe jetzt deshalb hier das Wort, weil die Kollegin Dr. Raatz, die ja in diesen Fragen sehr, sehr stark engagiert ist, ein bisschen stimmlich gehandicapt ist. Sie werden das nachher bei den kurzen Fragen merken.

Ganz knapp, ja, ich kann mich dem anschließen, was eben sehr differenziert und ausführlich gesagt worden ist. Wir sehen uns auf gutem Wege, was eine Neuordnung der Arbeitsverhältnisse für den wissenschaftlichen Nachwuchs angeht und eben nicht nur eine Neuordnung der Arbeitsbedingungen, sondern auch eine zusätzliche Stärkung für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Das ist diese Dualität, und ich will nicht anstehen, ausdrücklich manchen mehr zu danken als anderen, und vor allen Dingen der GEW und ver.di, die uns schon seit langem darauf hingewiesen haben, dass dort etwas aus dem Lot geraten ist, was wir mal



hoffnungsvoll auch unter SPD/GRÜNER-Begleitung, Initiative, gestützt von allen Seiten mit begonnen haben, und deshalb das ausdrücklich an den Anfang gestellt.

Da kann ich dann auch, ohne jetzt „Fishing for Compliments“ zu betreiben, sagen: Wir haben da früh schon einen Gesetzentwurf in der alten Legislaturperiode eingebracht und freuen uns jetzt, dass wir über diese damalige Initiative hinaus einen großen Konsens haben. Das ist dann auch ein Kompliment an den Koalitionspartner, denn der muss es jetzt ja auch mit tragen. Ich glaube, dass wir dort insgesamt ganz gute Ergebnisse demnächst zusammen erbringen können. Ich will deshalb, so wie das die Frau Vorsitzende sicherlich freuen wird, zu den Fragen kommen. Und das setzt dann ja auch Maßstäbe für übrige knappe Einleitungen.

Die erste Frage geht nochmal an Frau Prof. Dr. Weber. Sie haben von Personalentwicklungskonzepten gesprochen. Eben sind Sie schon angesprochen worden in Bezug auf die Ausgestaltung eines solchen Assistant-Professor. Da gibt's ja auch eine Vorlage vom Deutschen Hochschullehrerverband, der unter diesem Konzept des Assistant-Professors auch den habilitanten Juniorprofessoren-Nachwuchsgruppenleiter mit sieht, was stellen Sie sich vor, wie man dieses Gesamtkonzept auch auf die Ganzheit aller Hochschulen und nicht nur der Universitäten, sondern auch der Fachhochschulen, mit denken kann? Tenure-Track an Fachhochschulen als eine schwierige, aber sehr wichtige Frage.

Ich möchte dann auch in Referenz zu langjähriger Begleitung den Kollegen Keller von der GEW fragen: Wenn Sie das eben gehört haben in Bezug auf das akzessorische Personal; wir sagen lieber das technisch-administrative Personal, was sind die stärksten Argumente, weshalb es so wichtig ist, dass diese aus dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz herausgenommen werden und dem „normalen“ Teilzeit- und Befristungsgesetz mit unterliegen, in Fairness, in Bedeutung auch für das, was diese Gruppe als faire Arbeitsbedingungen braucht?

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Meine Freude über die zeitnahe Fragestellung ist unbeschreiblich. Der Kollege Lenkert von der Fraktion DIE LINKE.

Abg. **Ralph Lenkert** (DIE LINKE.):

Vielen Dank, Frau Vorsitzende. Ich weiß nicht, ob die Freude über die kurze Fragezeit erhalten bleibt. Ich möchte als Erstes mal mit einem kurzen Gespräch anfangen, was ich geführt habe mit einem Doktoranden in meiner Heimatstadt in Jena, der an einer außeruniversitären Forschungseinrichtung arbeitet. Er hat sich bei mir beschwert, dass er einen 20-Stunden-Job hat pro Woche, 40 Stunden arbeitet, seine Qualifikation dann am Wochenende nachholt und dass er das ungerecht findet und seiner Leistung nicht angemessen. Und da habe ich ihn gefragt, ob er denn nicht mal das Gesetz angewendet und seinen Chef gefragt hat, warum er nicht mehr Geld kriegt. Und dann sagte er, sein Chef hätte ihm gesagt, mehr geht nicht, mehr Mittel kriegt er halt nicht im Drittmittelprojekt genehmigt, und damit müsste er halt leben oder müsste es sein lassen. Das als Ausgangsvoraussetzung. Ich habe ihm daraufhin nur gesagt, ich würde gerne seinen Chef kennenlernen, weil ich mal jemanden kennenlernen will, der seine Mitarbeiter so schnell über den Tisch zieht, dass sie die Reibung als Nestwärme empfinden. Es ist bitter. Und dann habe ich mir das Wissenschaftszeitvertragsgesetz angesehen und musste feststellen, dass es eine Katastrophe ist. Ich fand das Teilzeit- und Befristungsgesetz schon nicht schön als ehemaliger Betriebsrat, aber das ist goldig gegenüber dem, was im Wissenschaftszeitvertragsgesetz steht. Ich möchte in dem Zusammenhang auch nochmal die Missstände benennen: Kettenbefristungen in Größenordnung; familienfeindliche Arbeitszeiten; Leistungsdruck hervorgerufen durch Angst, der allerdings dann die Kreativität beeinflusst; Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zwischenzeitlich mehr damit beschäftigt sind, sich um neue Projekte zu kümmern, als darum, das laufende Projekt abzuschließen; Qualifizierung mit 41 Jahren beendet ohne eine Perspektive auf eine klare Zukunft, wenn man Pech hat. Das sind Zustände, die sind unhaltbar. Und an dieser Stelle ist es dringend geboten, das Wissenschaftszeitvertragsgesetz anzupassen, weil das, was es bewirken sollte, hat es nicht bewirkt, sondern eher eine Verschlechterung für Wissenschaftlerinnen und



Wissenschaftler, aber auch der Qualität an unseren Hochschulen bzw. an den Forschungseinrichtungen. Deswegen sind die Forderungen ganz richtig, die wir in unserem Antrag formuliert haben und die auch im Gesetzentwurf von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN stehen, eben dass dem Befristungsunwesen ein Ende gesetzt wird, dass wir eine höhere Grundmittelfinanzierung sowohl an Hochschulen als auch an außeruniversitären Forschungseinrichtungen, nicht bei allen, aber zumindest an einigen erhalten, dass wir planbare Lebensabläufe hinbekommen können oder eben sichere, kalkulierbare. Und, ich sage es auch im Interesse unserer Hochschulen und unserer außeruniversitären Forschungseinrichtungen, dass sie natürlich auch die Chance haben, nicht nur über teure Sonderkonditionen dann irgendwann jemanden als Professor zurückzuholen, sondern eben auch gute, sehr gute Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu behalten, bevor sie in die Industrie abwandern, teilweise bevor sie ihre Projekte abgeschlossen haben. Das alles ist notwendig. Dazu wäre es auch notwendig, die Lockerung des Kooperationsverbotes zu nutzen, um deutlich mehr mitzufinanzieren und natürlich muss es auch mehr Möglichkeiten für Familienfreundlichkeit geben. Demzufolge wäre es also durchaus zwingend geboten, etwas zu verändern, und wir freuen uns, dass es die Große Koalition nach über einem Jahr geschafft hat, jetzt erstmal über das Thema ernsthaft zu sprechen und dass wir heute endlich mal Eckpunkte vorgelegt bekommen haben von der CDU/CSU, die doch zumindest zeigen, dass man einen Teil der Problemlage ernsthaft angehen will. Ich hoffe, wir können dann schnell zu Rande kommen.

Ich komme jetzt zu meinen Fragen. Ich habe natürlich sehr viel gehört über Selbstverpflichtung, über Leitlinien, Orientierungsrahmen, sei es bei Hochschulen, sei es bei außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Meine Frage geht an Herrn Dr. Keller: Haben Sie den Eindruck, da es ja noch keine offiziellen Zahlen gibt, es gibt ja einige Leitlinien schon länger, Orientierungsrahmen, auch schon länger, dass die irgendetwas im Verhalten der Hochschulen und der außeruniversitären Forschungseinrichtungen verändert hätten? Oder sind das freundliche Hinweise, die eher verpuffen?

Und eine zweite Frage an Sie: Wie wirkt sich das

auf die Arbeit, diese Missstände, die wir alle kennen, auf die Arbeitsbedingungen aus für die Beschäftigten und auf die Familienplanung? Können Sie da vielleicht auch nochmal ein paar Beispiele benennen, woran man erkennt, dass hier Handlungsbedarf besteht? Vielen Dank.

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Also vielleicht nur ganz kurz, bevor ich Herrn Gehring das Wort erteile, Sinn und Zweck einer Anhörung ist natürlich, das gilt dann auch für künftige Statements, dass man bemüht ist, nochmal Rat und Tat von den Sachverständigen zu holen, indem man Fragen stellt. Wenn man nämlich alles schon wüsste und ganz davon überzeugt wäre, würde manche Anhörung zumindest mit einem Fragezeichen versehen werden. Dankeschön für die Fragen, Kollege Lenkert. Jetzt hat Kai Gehring von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN das Wort.

Abg. **Kai Gehring** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN):

Vielen Dank, Frau Vorsitzende und herzlichen Dank auch an die Sachverständigen. Für uns GRÜNE sind Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler Ideengeber und Quellen künftigen Wohlstandes, und ihre Perspektiven entscheiden maßgeblich mit über die Zukunftsfähigkeit unseres Wissenschaftsstandortes. Und deswegen ist das Thema für uns so dringend, und deswegen haben wir als Opposition im Bundestag gemeinsam mit den LINKEN eben auch den Druck auf Lösungen erhöht und diese Anhörung erwirkt, denn das ist ja offenkundig so, dass die Zeit zu handeln mehr als überfällig ist, das Befristungsrecht in der Wissenschaft zu reformieren und auch zu einer bundesweiten Nachwuchsinitiative zu kommen. Und wir halten es für unverantwortlich nach anderthalb Jahren Dauerkonflikt innerhalb der Koalition, wenn es jetzt nicht gelingt vor der Sommerpause, einen Gesetzentwurf vorzulegen, unverantwortlich vor allem gegenüber den jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Und ich glaube, dass sehr deutlich ist, dass die Zeit für Gesetzesänderungen da ist und wir uns nicht mit Selbstverpflichtungen allein zufriedengeben dürfen. Unsere Geduld ist da jedenfalls am Ende, denn ich glaube, dass Wissenschaft als Beruf nicht weiter an Attraktivität verlieren darf,



weder im internationalen Wissenschaftswettbewerb noch gegenüber dem Wirtschaftsbereich. Und deshalb braucht es klare Karrierewege in der Wissenschaft, verlässliche Verträge und Mindeststandards und eben mehr Dauerstellen für Daueraufgaben und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Was wir als GRÜNE wollen, kann man in verschiedenen Gesetzesinitiativen, -anträgen und den Plenardebatten dieser Wahlperiode und auch der letzten Wahlperiode entnehmen.

Und deshalb, um jetzt auch von der Analyse zur Reformphase zu kommen, möchte ich zuerst Frau Dr. Burkhardt fragen, welche Maßnahmen Sie für notwendig halten, dass die Umfrageergebnisse, die Sie bei den Nachwuchswissenschaftlern beim letzten Bericht eruiert haben, dass Sie diese Ergebnisse so nicht mehr bekommen, sondern die Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses sich verbessert? Also ich fände das gut, wenn Sie für uns das Feld nochmal sortieren: Welche Rolle einerseits die Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes spielt, andererseits der Vorschlag einer Bund-Länder-Nachwuchsinitiative, und ob es nicht vor allem auch noch zusätzlicher weiterer Veränderungen und Verbesserungen bedarf, um hier zu Strukturveränderungen und zu einem Mentalitätswandel zu kommen?

Die zweite Frage richtet sich auch an Frau Dr. Burkhardt, denn wir sprechen ja hier immer wieder über wissenschaftlichen Nachwuchs, und Sie haben einleitend schon gesagt: „So jung ist der ja oft gar nicht mehr.“, deshalb würde ich Sie mal gerne fragen: Wenn wir hier über wissenschaftlichen Nachwuchs sprechen und offenkundig auch in den Statements der Kollegen deutlich wird, dass man unterschiedliche Gruppen meint, dann ist das ja höchst relevant, wenn man eine konkrete Nachwuchsinitiative ausgestalten will. Uns geht es auf jeden Fall darum, keine verlorene Generation zu produzieren, in dem wir jetzt etwa so eine Nachwuchsinitiative nur auf direkt frisch Promovierte fokussieren. Also das würde uns nochmal interessieren, wenn es eine Bund-Länder-Nachwuchsinitiative gibt, würden Sie da eine Grenze ziehen wollen oder würden Sie das auf alle Gruppen, die sich in der Postdoc-Phase befinden, ausrichten?

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Jetzt wären Sie, Frau Dr. Burkhardt, als erste auch wieder dran.

Dr. Anke Burkhardt

(Institut für Hochschulforschung):

Ich werde es versuchen. Ja, welche Rolle spielen die verschiedenen Instrumente, die wir zur Verfügung haben? Ich habe das ja auch schon einleitend gesagt, das muss ein Zusammenspiel sein. Frau Dinges-Dierig hat das auch betont. Also von Programmförderung oder Pakt durch Bund und Länder, das Wissenschaftszeitvertragsgesetz und vor allen Dingen auch durch Strukturveränderungen. Ich denke, da kommen wir letztendlich nicht drum herum, dass wir uns wirklich überlegen, die Personalstruktur, die Aufgabenverteilung, die Kompetenzen und die Karrierewege an den deutschen Hochschulen - ich denke hier aber speziell an Universitäten, Fachhochschulen ist jetzt nicht mein Forschungsgebiet - grundsätzlich zu verändern. Wir haben am Institut einen internationalen Vergleich vorgelegt. Das Buch von Prof. Kreckel kennen vielleicht einige, den deutschen Flaschenhals, den er dort charakterisiert hat. Uns fehlt sozusagen eine Beschäftigtengruppe aus meiner Sicht, die auch unterhalb der Professur selbständig Daueraufgaben dauerhaft im unbefristeten Beschäftigungsverhältnis übernehmen kann. Es gab einmal schon eine Diskussion dazu rund um den Lecturer oder Lektor oder die Lehrprofessur. Die ist aber letztendlich ins Leere gelaufen und bei den Hochschulen nicht angekommen. Also wir haben da Untersuchungen vorgenommen und haben keine Lehrprofessorinnen und -professoren finden können. Also die kann man jedenfalls an zwei Händen abzählen. Wir müssen wirklich überlegen, da es nie so sein wird, dass wir alle, die berufungsfähig sind, auf Professuren berufen können, selbst wenn man 7 500 Aufwuchs haben, wird das nicht reichen, ob wir nicht wirklich im universitären Bereich eine andere Beschäftigtenstruktur einführen sollten. Und das kann man wahrscheinlich weder über das Wissenschaftszeitvertragsgesetz noch über eine Programmförderung erreichen. Ganz wesentlich ist aus meiner Sicht auch die Frage der Finanzierung. Ich habe mir die Zahlen mal rausgesucht zum Verhältnis von Grundmitteln und Drittmitteln, was da so in letzter Zeit passiert ist. Die Drittmittelfinanzierung



hat eine Bedeutung an den Universitäten gewonnen, die meiner Meinung nach im Widerspruch dazu steht, dass Forschung an Universitäten eine staatliche Aufgabe ist. Sie sollte auch überwiegend eigentlich über die Grundfinanzierung abgedeckt werden. Es ist aber jetzt so, dass Forschungs- und Entwicklungspersonal an Hochschulen zu 62 Prozent aus Drittmitteln finanziert wird. Also das ist aus der Forschungsstatistik, das läuft über Vollzeitäquivalente, es geht nicht um Personen. Die Hochschulstatistik geht ja immer über Köpfe, was relativ schwierig ist, weil da sehr viele Teilzeitbeschäftigte dabei sind, sondern dass es vollzeitäquivalent ist, das heißt Forschungskapazität. 62 Prozent drittmittelfinanziert, das steigt seit zehn Jahren ununterbrochen und noch prononciert. Das hat ganz erhebliche Auswirkungen auf die Forschungslandschaft. Die Forschung ist wettbewerbsabhängig, projektförmig, sie ist kurzfristiger, sie ist zum Teil von externen Themensetzungen bestimmt, sie muss bestimmte Themenstränge bedienen. Dadurch verändert sich die Forschung an Hochschulen, ich finde, nicht entsprechend ihres Auftrages. Und wenn man Grundmittel und Drittmittel vergleicht, dann sind die Drittmittel von 2000 bis 2012 auf 239 Prozent gestiegen, wenn man 13 dazu nimmt, sind es sogar 250 Prozent, für Grundmittel habe ich aber die Zahl für 2013 nicht, aber man kann sie von 2000 bis 2012 vergleichen, Anstieg auf 137 Prozent. Also da sieht man, wie das auseinanderdrifft, wie schnell es auseinandergeht mit der Drittmittelfinanzierung. Die wird dann zumeist auch noch honoriert in den leistungsorientierten Mittelvergaben, dass man sozusagen für eingeworbene Drittmittel vom Staat noch was dazu bekommt. Wir müssen wirklich, denke ich, überlegen, ob das ein gesundes Finanzierungsverhältnis ist.

Problematisch finde ich auch nochmal bei der Personalstruktur, dass sich das Betreuungsverhältnis so sehr verschlechtert hat. Wir sind jetzt bei einem Professorinnenanteil an Universitäten von 8 Prozent, also die Personengruppe, die selbständig lehren und forschen darf laut Gesetz und das eigentlich zu verantworten hat, auch die Nachwuchsbetreuung, nimmt nur noch 8 Prozent des wissenschaftlichen Personals an Universitäten ein, allerdings hier in Köpfen gerechnet, also das ist eben etwas problematisch in der Hochschulstatistik. Und das findet man in keinem anderen Land, dass die Spitze so klein ist. Also hier muss

man nochmal überlegen. Wir haben Betreuungsrelationen inzwischen, die sind in den Fächern unterschiedlich, aber das hat sich verändert innerhalb von sechs Jahren von 58 Studierenden auf einen Professor, eine Professorin auf 65, das hört sich nicht dramatisch an, in manchen Fächern ist es aber auf über 100 gestiegen. Man kann die Verantwortung als Professor oder Professorin gar nicht mehr wahrnehmen, wirklich den gesamten Überblick auf die Lehre zu haben. Untersuchungen haben gezeigt, dass nur noch ein Drittel der Lehre wirklich von Professorinnen und Professoren geleistet wird. Hier muss man überlegen, wenn die Lehre in so starkem Maße vermittelbar wahrgenommen wird, das ist eine Daueraufgabe und da brauchen wir auch Dauerbeschäftigung für. Ich würde plädieren, dass man die Initiativen um Wissenschaftszeitvertragsgesetz und um Pakte und Förderung des Nachwuchses noch durch eine grundsätzliche Debatte um die Finanzierung bereichert.

Die zweite Frage ging um die Gruppenspezifika der Förderung, um Altersgrenzen oder ob es offen sein sollte. Ich bin grundsätzlich eine große Befürworterin von vielfältigen Wegen und wenigen einengenden Grenzen. Das ist auch so mein Ratschlag oder mein Wunsch an die neue Paktgestaltung, dass man sich das noch einmal ansieht und auch an die Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, dass man aus den Fehlern der Vergangenheit lernt, manchmal hat man sehr gute Absichten und läuft damit ins Leere. Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz ist eigentlich sechs plus sechs und dann unbefristet, aber es ist leider bei sechs plus sechs und dann immer weiter befristet, oder man muss die Hochschule verlassen, geblieben. Also da hat man die Intention nicht erreichen können. Ich finde, man sollte jetzt aufpassen, dass man sich nicht wieder eine solche Falle stellt, z. Bsp. mit Mindestvertragslaufzeiten. Das kann Leute ausschließen, die Überbrückungen brauchen oder kurzfristig etwas zur Antragstellung. Man sollte mal sagen, im Regelfall, und Abweichungen müssen begründet werden. Es muss eine Flexibilität meiner Meinung nach möglich sein. Das betrifft auch solche Formen, wie erwirbt man Berufsunfähigkeit? Wer ist Nachwuchswissenschaftler, wer ist Postdoc? Wie hat man Zugang zur Förderung? Ich bin für keine Ausschlusskriterien, nicht nach dem Alter und auch nicht nach dem Karrierepfad, auf dem man sich befindet,



sondern eher für Orientierungsrahmen und Begründungen.

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Vielen Dank. Herr Dr. Keller, bei Ihnen waren die Fragen von den Kollegen Dr. Rossmann und Lenkert.

Dr. Andreas Keller

(Hochschule und Forschung der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft):

Vielen Dank, Frau Vorsitzende und vielen Dank auch für die Fragen. Zunächst die Frage von Herrn Abgeordneten Dr. Rossmann, der nochmal nach dem wissenschaftsakzessorischen bzw. dem administrativ-technischen Personal, wie man es jetzt auch immer nennt, gefragt hat und nachgefragt hatte, warum wir als GEW auch die Ausklammerung dieser Personen, dieser Kolleginnen und Kollegen aus dem Geltungsbereich, vorgeschlagen haben in unserem Gesetzentwurf. Dafür gibt es aus meiner Sicht im Kern drei Gründe. Der erste Grund ist, das hat ja auch der Kollege Neis vorher schon angeführt, der Kern des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes ist die Förderung wissenschaftlicher Qualifizierung. Die Diskussion geht auch in die Richtung, ist stärker wieder in diese Richtung gehend, den Zweck des Gesetzes zuzuspitzen. Natürlich ist es so, dass auch das wissenschaftsakzessorische Personal sich qualifiziert und qualifizieren soll und auch kann, und es gibt ja auch entsprechende Regelungen in den Tarifverträgen, aber nicht im Sinne einer wissenschaftlichen Qualifizierung, die dann automatisch auch eine Befristung von Beschäftigungsverhältnissen rechtfertigt. Das ist sozusagen der Grund, wieso auch hier der Gesetzgeber bereits 2007 gesagt hat, dass das nichtwissenschaftliche Personal, nicht ganz allgemein, sondern nur unter bestimmten Voraussetzungen in den Geltungsbereich kommt.

Der zweite Grund, und da setzt ja nun eben die Regelung des geltenden Wissenschaftszeitvertragsgesetzes an, ist, dass nach meiner Überzeugung eine Hochschule, die Drittmittel einwirbt, die heute Drittmittel einwirbt, die morgen Drittmittel einwirbt und die zuversichtlich in die Zukunft schauen kann und auch übermorgen noch Dritt-

mittel einwerben wird, dass die in einem bestimmten Umfang Personal bereithalten muss, einstellen muss, was dann auch diese Drittmittelforschung erledigt. Das ist nun bei Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern nicht so einfach, natürlich mal von einem Projekt ins andere zu wechseln, wenngleich auch nicht ausgeschlossen. Ich kann mich erinnern: Eine Bundestagsanhörung hier, wo mal der damalige Präsident der Deutschen Forschungsgemeinschaft auch nochmal gesagt hat, man kann natürlich auch mit Drittmitteln der Deutschen Forschungsgemeinschaft unbefristet beschäftigen, wenn man der Auffassung ist, dieser Wissenschaftler hat auch in fünf Jahren vielleicht in einem anderen Projekt eine Verwendung. Aber beim nichtwissenschaftlichen Personal greift dieses Argument nicht, weil es dann nicht so eine hohe Spezialisierung gibt, und deswegen ist also eine Universität, eine Forschungseinrichtung gut beraten, hier auch Menschen vorzuhalten, Laborpersonal, Schreibkräfte, Verwaltungskräfte, die vielleicht auch Drittmittel einwerben und abwickeln, die dann nicht immer wieder ausgetauscht werden, wenn ein neues Projekt kommt, sondern hier für die Kontinuität sorgen. Da greift also dieses Argument nicht.

Und der dritte Grund ist, wenn es dann doch greift. Ich sehe natürlich, es gibt Ausnahmen, wenn z. Bsp. eine Uni ein Exzellenzprojekt hat. Das sind natürlich Riesengruppen an Leuten, die da tätig sein müssen, die kann man da nicht alle auf Dauer beschäftigen. Dann gibt es das Teilzeit- und Befristungsgesetz, was, da hat natürlich Herr Willems recht, in bestimmter Hinsicht etwas strenger ist, weil dann im Zweifelsfall, wenn es dazu kommt, ein Arbeitsgericht auch sehr wohl schauen wird, gibt es eben nicht doch eine Perspektive für die nichtwissenschaftlichen Beschäftigten, im Betrieb zu bleiben. Aber die Frage ist dann eben, wird dieses Risiko, was aus Arbeitgebersicht verbleibt, zu 100 Prozent immer an die Beschäftigten weitergegeben? Oder versucht man hier, einen Ausgleich zu machen in der Weise, dass dann, wenn sozusagen der Fall eintritt, dass hier die Prognose des Arbeitgebers falsch war, dass dann doch mal jemand einen Dauervertrag bekommt. Gibt man dieses Risiko 1:1 an die Beschäftigten weiter oder verteilt man es fairer? Das heißt, es gibt die Möglichkeit, auch wenn man den Geltungsbereich verengt, weiterhin nicht-wissenschaftliches Personal befristet zu beschäftigen bei



Drittmittleinwerbung, dafür gibt es das Teilzeit- und Befristungsgesetz, was für alle Arbeitgeber gilt, die Drittmittel, die Projekte einwerben und damit auch wenig Probleme haben.

Dann die Fragen von Herrn Lenkert. Er hat zum einen nochmal gefragt nach den Leitlinien. In der Tat gibt es erfreulicherweise, das wird von der GEW begrüßt, eine gute Entwicklung in den letzten Jahren, dass Hochschulen, Forschungseinrichtungen, auch die Dachorganisationen wie die HRK oder die Max-Planck-Gesellschaft, solche Leitlinien, Richtlinien, Kodizes vorgelegt haben. Allerdings, und das ist sozusagen die Antwort auf die Frage, ist das eine relativ junge Entwicklung. Ich bilde mir auch ein, dass die von uns mitangezielte Kampagne, die Beschäftigungsbedingungen zu verbessern, vielleicht auch mit dazu beigetragen hat, dass die eine oder andere Hochschule hier tätig wurde. Das ist aber eine Entwicklung in den letzten ein, zwei Jahren. Max-Planck-Gesellschaft erscheint jetzt gerade in der aktuellen Deutschen Universitätszeitung, Hochglanzbeilage, wo sie das neue Konzept vorgestellt hat, das kann sich natürlich noch nicht ausgewirkt haben. Deswegen muss man fairerweise sagen, wir müssen da warten, ob das auch wirklich wirkt, weil es teilweise zu frisch ist und weil wir frische Daten nur begrenzt haben. Der Bundesbericht ist aus 2013 mit Zahlen überwiegend aus 2010. Die Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes ist aus dem Jahr 2011, das ist vier Jahre her. Daher an der Stelle auch der Appell an den Gesetzgeber, wenn das Gesetz geändert wird: Bitte nicht vier Jahre warten, bis es dann wieder evaluiert wird, sondern möglichst schnell, damit wir auch sehen können, ob das, was jetzt schon gemacht wurde, unterhalb der Ebene einer Gesetzesnovellierung gewirkt hat!

Wir haben dann aber natürlich gewisse strukturelle Probleme, die mich dann skeptisch stimmen. Herr Scheifele hat ja auch vorher gesagt in Bezug auf die Fraunhofer-Gesellschaft, da gab es eine Richtlinie, dass die offensichtlich nicht richtig wirkt. Was mich skeptisch stimmt, ist natürlich, dass viele dieser Richtlinien nicht verbindlich sind. Es sind halt Empfehlungen; man sieht das bei der HRK, es gibt den Orientierungsrahmen. Bei der letzten HRK-Mitgliederversammlung hat der Präsident der HRK gesagt: „Naja, so fünfund-

zwanzig Hochschulen haben mittlerweile eine solche Richtlinie, einen solchen Orientierungsrahmen vorgelegt.“ Da kann mich ja Frau Prof. Weber korrigieren, wenn es mittlerweile neue Zahlen gibt, aber man kann niemanden zwingen, diese Leitlinien umzusetzen, und wenn sich eine Hochschule eine Leitlinie gegeben hat, ist die auch nicht einklagbar. Anders etwa als eine Dienstvereinbarung, die z. Bsp. die Universität Bremen oder die Universität Frankfurt (Oder), um zwei Beispiele zu nennen, abgeschlossen hat mit dem Personalrat. Die ist dann verbindlich. Das wäre also der Weg, den ich auch empfehlen würde. Ein solcher Kodex, eine solche Richtlinie ist häufig natürlich auch nicht flächendeckend, es gibt eben einzelne Hochschulen, die machen das, die anderen nicht. Und ein weiteres Problem ist, oft picken sich diese Leitlinien auch nur bestimmte Themen raus, also beschäftigen sich mit den Doktoranden oder mit den Postdocs und anderen Themen, die wir hier heute diskutiert haben, bleiben ausgeklammert. Von daher begrüßen wir als GEW ausdrücklich diesen Prozess und möchten auch die Hochschulen und Forschungseinrichtungen ermuntern, da weiterzugehen und sich vielleicht auch als besonders guter Arbeitgeber zu profilieren. Aber es ersetzt nicht eine gesetzliche Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, die Mindeststandards festlegt, die für alle gelten. Insofern wäre das erstmal die vorläufige Antwort. Ich bin eben gespannt auf Daten. Bei der nächsten Anhörung liegen vielleicht schon neuere vor, dann können wir die gemeinsam auswerten, ob sich das auch ausgewirkt hat. Ich persönlich hoffe es schon, dass es eine gewisse Wirkung hatte,

Letzte Frage: Auswirkungen auf die Familienplanung bzw. überhaupt die Frage nach der Familienfreundlichkeit des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Also die Antwort ist eigentlich relativ einfach. Man muss sich nur mal den Bundesbericht anschauen, über welche Altersgruppen wir sprechen; Doktorandinnen, Doktoranden, Postdocs, der sogenannte wissenschaftliche Nachwuchs, das ist doch die Altersgruppe zwischen 25 und 40, 45 Jahren, also im besten Alter, wo dann die Menschen drüber nachdenken, auch Familien zu gründen, Kinder zu kriegen. Und nun wäre es, glaube ich, gefährlich, irgendwie bevölkerungspolitisch zu argumentieren. Es ist schlimm, wenn Akademiker so wenige Kinder kriegen, aber das Entscheidende ist doch, sie sollen die Möglichkeit haben,



die gleiche Möglichkeit wie andere Bevölkerungsgruppen, darüber zu entscheiden. Und das können sie nicht, wenn eine Familiengründung dazu führen kann, dass die wissenschaftliche Karriere abgebrochen wird, und das geltende Wissenschaftszeitvertragsgesetz enthält genau die Gefahr, dass das passiert. Wenn es so ist, dass man auf einem Zeitvertrag sitzt, auf einem Drittmittelzeitvertrag und eine werdende Mutter ist schwanger, ihr Vertrag läuft aus und sie kriegt dann keine Verlängerung, sie wird quasi auf dem Wochenbett auf die Straße gesetzt, ich muss das mal so pathetisch formulieren, dann ist das ein Skandal. Und deswegen müssen wir sicherstellen, dass es im Falle einer Elternzeit und des Mutterschutzes eine automatische Vertragsverlängerung gibt, denn allein dieses Szenario schreckt natürlich viele ab, diesen Beruf zu ergreifen und sich auf dieses Wagnis einzulassen. Und deswegen brauchen wir eine verbindlichere Ausgestaltung der familienpolitischen Komponente. Dankeschön.

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Ich habe jetzt irgendwas verpasst, es wären zwei Fragen gewesen, aber Sie haben auf drei geantwortet. Wahrscheinlich hat es der Kollege Lenkert schon sehr geschickt verpackt.

Prof. Dr. Schmachtenberg, Sie hatten eine Frage von der Kollegin Dinges-Dierig.

Prof. Dr.-Ing. Ernst M. Schmachtenberg
(Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen):

Ich versuche, ganz kurz auszuholen, weil die Frage war ja: Ist das Tenure-Track-Modell geeignet, die Verstopfung im Karrieresystem für den Wissenschaftsnachwuchs zu überwinden? Ich darf das nochmal kommentieren, was Frau Dr. Burkhardt hier vorstellt, diese Form einer Universität, das ist natürlich der „Elfenbeinturm“, wie wir ihn früher hatten. Die Universitäten heute, die sich den gesellschaftlichen Fragen von Forschung stellen, die heute drittmittelstark sozusagen für den Fortschritt in unserer Gesellschaft auch sorgen, und ich darf da jetzt mal die Technischen Hochschulen herausnehmen, wir sind froh über diese Entwicklung der Drittmittel, wir brauchen das als

Land, wir werden auch international dafür beneidet und nicht bedauert. Ich will einfach sagen, so schlimm ist es nicht bei uns, wie Sie es hier dargestellt haben. Aber natürlich führt das zu einem Problem. Das will ich an Zahlen meiner Hochschule ganz kurz darstellen. Wir haben zurzeit 4 500 Mitarbeiter im wissenschaftlichen Bereich, bezogen auf 500 Professoren. Hier übrigens auch die Frage: Hilft eine Leitlinie des Rektorates? Wir hatten im Jahre 2011 eine Leitlinie herausgegeben, weil wir als Rektorat nicht wollen, dass die Professoren das Instrument der Befristung als ein Disziplinierungsinstrument benutzen. Das ist es nicht, das kann es nicht sein, und wir als Hochschule wollen das auch nicht. Deshalb haben wir gesagt, Mindestvertragslaufzeit ein Jahr, auch wenn befristet, das muss man irgendwie hinkriegen, dass Geld hineinkommt. Wir hatten damals 42 Prozent, die nur bis zu einem Jahr da waren, alles andere war darunter, heute sind es über 70 Prozent, die die Laufzeit von mehr als einem Jahr haben. Also man kann mit Rektoratsleitlinien durchaus etwas erreichen, das war ja die Frage, wirken solche Leitlinien.

Schwieriger wird die Frage mit dem Tenure-Track. Wenn ich jetzt genau gucke, wie sieht das denn aus, 500 Professoren haben wir in Aachen, 4 500 wissenschaftliche Mitarbeiter, also im Schnitt ein Verhältnis von 1:10. Wir finden das prima dieses Verhältnis. Wir glauben, dass technischer Fortschritt in solchen Forschungsverbänden gelingen kann. Wir wollen das nicht ändern. Für uns haben die Professoren die Prokura in der Hochschule. Das sind die leitenden Angestellten, die haben diese Freiheit, sie müssen aber, um ihre Forschungsaufgaben zu gestalten, auch in dieser Menge über wissenschaftliche Mitarbeiter verfügen können. Wenn Sie das dann mal ausrechnen, heißt es, dass ein Professor typischerweise in seinem Leben fünfzig Mitarbeiter promoviert, das heißt typischerweise, einer von fünfzig könnte Tenure-Track kriegen. Ganz schlichtweg. Das heißt, es liegt doch offensichtlich dar, dass die Karriere für Wissenschaftler nicht allein in der Professur besteht, sondern das ist eine Chance von 2 Prozent, sondern die Karriere für die bei uns Promovierten liegt darin, Vorstandsvorsitzender bei VW zu werden, und das ist doch ganz einfach, das ist doch eine großartige Aussicht. Wenn sie dann beklagen, dass die dann anschließend nicht mehr in der Hochschule sind, weil sie draußen



mehr verdienen, ja wunderbar, dann haben wir doch alles erreicht. Die Frage ist halt nur: Haben wir möglicherweise in dem wissenschaftlichem Mittelbau zu viele Leute auf Fächer gesetzt, wo wir dann in der Gesellschaft zukünftig keine Anschlussbeschäftigung finden? Und da, finde ich, gibt es erhebliche Fehlentwicklungen in der Forschungssteuerung. Im Übrigen, das kann man bis hin in die Exzellenzinitiative sehen, die ja proportional alle Fächer gleichmäßig hochgefahren hat, anstatt genau die Fächer, die in Wirtschaft und Gesellschaft besondere Nachfrage haben, auch besonders zu bedienen. Also da liegt für mein Begriff der Schlüssel und die Lösung.

Und Sie hatten es eben angedeutet, es gibt offensichtlich Hochschulen, die schlechte Arbeitsverhältnisse haben. Empfehlen Sie ihnen, nach Aachen zu kommen! Da ist das anders.

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Da wurden auch Kaiser gekrönt. Zum Abschluss Frau Prof. Dr. Weber. Sie hatten auch Fragen von der Kollegin Dinges-Dierig und vom Kollegen Dr. Rossmann.

Prof. Dr. Johanna Eleonore Weber

(Hochschulrektorenkonferenz):

Ich könnte jetzt mit meiner speziellen Greifswalder Perspektive ein Gegenbild entwerfen, aber das war nicht die Frage.

Tenure-Track – ich würde die Frage gerne etwas anders beantworten, und zwar im Hinblick auf, was impliziert eigentlich ein Tenure-Track? Was sind die Voraussetzungen dafür, dass ein solches Tenure-Track-System funktionieren kann und welche Implikationen hat es?

Erstens: Wir brauchen natürlich bei Tenure-Track die Mittel für die Verstetigung. Ich meine, das ist banal. Wir brauchen eine Dauerstelle. Jetzt hinzugehen, wie der Wissenschaftsrat zum Beispiel und sagt: „Dann wandeln wir vorhandene Stellen um in Dauerstellen“, kann nicht die Lösung sein, weil auf diese Art und Weise der Qualifikationskorridor schlicht und einfach verengt wird. Den brauchen wir aber, um eben der Aufgabe der Qualifizierung gerecht zu werden. Da heißt die Frage: Wo kommt das zusätzliche Geld her? Jetzt kann ich

natürlich mit meiner Dauerplage kommen und sagen: „Bitte Bund, bitte Länder, gebt uns das!“ Also das ist die eine Implikation. Die andere ist jetzt mehr wissenschaftlicher, sozusagen wissenschaftsimmanenter Art. Wenn ich sehr früh als Hochschule sage: „Okay, ich stelle eine solche Stelle zur Verfügung, die Verstetigung ist gewährleistet“, ist es dennoch eine Entscheidung für ein bestimmtes Themengebiet, sehr früh, zu einem sehr frühen Thema sage ich: „Hier, da bin ich bereit, mich mit der Einrichtung einer Juniorprofessur und der anschließenden Möglichkeit der Verstetigung auf ein bestimmtes Inhaltsgebiet festzulegen.“ Das kann man machen. Das beinhaltet eine Strukturentscheidung einer Fakultät, wo eine solche Tenure-Track-Option anzusiedeln ist.

Ein anderer Punkt, der zu bedenken ist: Wir hatten zu Recht jetzt mehrfach betont, und Sie hatten es auch nochmal gesagt, Dauerstellen nicht nur im Bereich Forschung, sondern vor allen Dingen auch in den anderen Aufgabenbereichen einzurichten. Wir haben Lehre, wir haben Wissenschaftsmanagement, wir haben wissenschaftliche Weiterbildung. Das sind alles Karrierewege, die zu Recht nicht mehr unter, sondern neben der Professur existieren, und hier würde Tenure-Track in unmittelbarer Konkurrenz zu den anderen Daueraufgaben stehen, die an einer Hochschule zu bewältigen sind.

Vierter Punkt: Wir gehen alle spontan davon aus, Tenure-Track ist die Lösung, das ist ganz toll, das ist der Bewährungsaufstieg, und alle jungen Leute mögen das auch. Was ist mit denen, wo nach einer bestimmten Zeit feststeht, nein, die bewähren sich nicht aus ganz unterschiedlichen Gründen. Was ist dann? Scheitern, scheitern in dieser Phase? Das ist etwas, was wir berücksichtigen müssen, weil es ist etwas ganz anderes zu sagen: „Gut, nach einer bestimmten Zeit verlasse ich erfolgreich diese Institution und bewahre mir die Option auf die anderen Karrierewege. Oder ich gehe gescheitert von einer Universität.“ Darüber haben wir uns noch keine Gedanken gemacht, und ich möchte davor warnen, diesen spezifischen Blick aus dem Auge zu verlieren. Also von daher, Tenure-Track ist eine Option, keine Frage. Wenn sie inhaltlich passt, wenn die Mittel zur Verfügung stehen, und wenn auf diese Art und Weise nicht andere Karriereoptionen innerhalb der Universität unzulänglich beschränkt werden.



Die Frage nach Fachhochschulen, wie sieht es dort aus? Sie wissen, Fachhochschulen sind durch eine andere Personalstruktur gekennzeichnet, und hier ist vor allen Dingen das Klientel, das für Tenure-Track in Frage kommt, nämlich der promovierte Nachwuchswissenschaftler, die promovierte Nachwuchswissenschaftlerin eine Personalkategorie, die sich die Fachhochschulen natürlich dringend wünschen und von denen wir, glaube ich, angesichts der sich anbahnenden kooperativen Promotionen zwischen Universitäten und Fachhochschulen sicherlich auch in Zukunft mehr haben werden. Wenn dem dann so ist, wenn eine entsprechende promovierte Person an einer Fachhochschule zur Verfügung steht, spricht aus meiner Sicht nichts dagegen, dass die Fachhochschulen ja ganz ähnlich dieses Instrument einsetzen zusammen mit den Implikationen, die ich eben aufgezeichnet habe.

Ich möchte noch ganz kurz auf die Frage, wenn ich das darf, auf Herrn Dr. Keller eingehen, weil er den Orientierungsrahmen angesprochen hat. Das ist in der Tat so, die Anzahl der Hochschulen wächst, die Zahl ist jetzt über dreißig. Dadurch, dass die Orientierungsrahmen über die universitären Gremien gehen müssen, dauert es einfach ein bisschen länger, aber neben dem Orientierungsrahmen haben viele Hochschulen mittlerweile Dienstvereinbarungen getroffen, sie haben auf Länderebene entsprechend Vereinbarungen getroffen, die also diesen Orientierungsrahmen ergänzen.

Und ich darf auf einen Aspekt hinweisen: Die Hochschulen werden nicht mehr aus ihrer Verantwortung für den wissenschaftlichen Nachwuchs zu solchen Leitlinien getrieben, sondern schlicht und einfach auch von dem wahrnehmbaren Druck, der von außen existieren wird, weil wir sehr wohl wahrnehmen, dass ein gutes Personalentwicklungskonzept die Voraussetzung demnächst werden wird für die Gewährung von Forschungsprogrammen und Forschungsverbänden. Ich bin sicher, ein DFG-Verbundvorhaben wird demnächst nur noch bewilligt, wenn entsprechende Nachweise erfolgen. Und ich glaube, das erzeugt innerhalb der Hochschulen neben der Anerkennung der Verantwortung den nötigen Druck, dass wir uns allesamt ganz, ganz schnell auf den Weg machen, ein solches Konzept zu erstellen.

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Wir kommen zur nächsten Runde der Abgeordneten. Ich erteile das Wort dem Kollegen Schipanski von der CDU/CSU-Fraktion.

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

Frau Vorsitzende, ganz herzlichen Dank. Meine Damen und Herren, Sie wissen, die CDU/CSU-Fraktion ist seit vielen Jahren ein Treiber beim Thema „Wissenschaftlicher Nachwuchs“. In der letzten Legislatur wurde schon ein ganz wichtiger Antrag im Deutschen Bundestag in der alten Koalition beschlossen, im Koalitionsvertrag wiederum aufgegriffen und jetzt bei der Umsetzung in der vergangenen Woche ganz konkrete Eckpunkte zu diesem Thema auch vorgelegt. Und es freut mich natürlich, wenn Frau Dr. Burkhardt feststellt, wie wir das auch in der letzten Legislatur gesagt haben, durch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz kann ich Personalstruktur an den Einrichtungen nicht revolutionieren, und Frau Dr. Weber sagt, Novellierung nicht um des Selbstzwecks willen. Und ich begrüße nochmal ausdrücklich, Max-Planck hat darauf hingewiesen, die HRK hat auf den Orientierungsrahmen hingewiesen, das sind ja nicht Sachen, die aus heiterem Himmel kamen, sondern wo wir auch über politischen Druck und in einer guten Zusammenarbeit, denke ich, darauf gemeinsam hingewirkt haben.

Die erste Frage stelle ich Frau Prof. Weber mit Blick auf die HRK. Es wurde hier mehrmals das Verhältnis Grundfinanzierung und Drittmittelfinanzierung angesprochen. Nun steigt der Bund ja erstmalig auch durch die Verfassungsänderung 91b in die Grundfinanzierung der Hochschulen ein. Sie wissen, seit 1.1.2015 haben wir die BAföG-Mittel übernommen und beteiligen uns somit an den Grundfinanzierungen. Es gibt aber einige Bundesländer, die diese BAföG-Mittel nicht ihren Hochschulen zur Verfügung stellen. Ich erinnere Sie an Niedersachsen, ich sehe das jetzt auch dieses Jahr in Thüringen. Wir wirkt die HRK jetzt auf die entsprechenden Minister bzw. auf die Ministerpräsidenten ein, dass diese Grundfinanzierungsmittel auch tatsächlich bei den deutschen Hochschulen ankommen, weil Sie ja dargestellt haben, das ist ja ein ganz wichtiges Thema, Finanzierung auch beim wissenschaftlichen Nachwuchs, und darüber kann ich ja auch eine ganze



Menge mitgestalten?

Die zweite Frage geht an Prof. Schmachtenberg. Wir haben festgestellt, verlässliche Karriereperspektiven, das ist ein großes Thema, haben zwei Wege aufgezeigt, auch heute in der Anhörung, Wissenschaftszeitvertragsgesetz, dafür unsere Eckpunkte heute, wo wir hoffentlich die Woche auch zu einem guten Resultat kommen. Zweite große Schiene dieses Bund-Länder-Programms „Tenure-Track“, auch schon angesprochen, 1 Milliarde, die wir hier gerne zur Verfügung stellen möchten. Und jetzt klang ja ein Stück weit an, wir haben verschiedene Instrumente. Ein Instrument ist dieser Tenure-Track, wo ich persönlich sehe, das eignet sich natürlich sehr im Rahmen von Nachwuchswissenschaftlern an Universitäten, wo wir eine gewisse Forschungsstärke auch haben, wo wir auch Max-Planck-Programme beispielsweise haben, wo man das ein oder andere verstetigen könnte, von daher die Einschätzung: Teilen Sie das, dass dieser Tenure-Track, diese Idee ein Instrument ist, um speziell auch Nachwuchswissenschaftler in Universitäten eine gewisse Karriereperspektive zu geben? Und daran anschließend auch, Sie haben von der RWTH Aachen gesprochen, dieses Personalentwicklungskonzept, gibt es sowas bei Ihnen schon? Vielleicht können Sie uns das als Praktiker nochmal hier erläutern, wie Sie das an der Universität schon umsetzen? Vielen Dank.

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Die Kollegin Dr. Raatz von der SPD-Fraktion hat das Wort.

Abg. **Dr. Simone Raatz** (SPD):

Schade, Herr Schipanski, dass ich so schlecht bei Stimme bin, sonst könnte man hier einiges erwidern. Ich muss mich leider auf meine Fragen konzentrieren, freue mich aber, dass Sie jetzt nach anderthalb Jahren auch ein bisschen mit auf den Weg gekommen sind und wir gemeinsam was hinkriegen. Ich habe eine Frage an Herrn Scheifele, und ich sage mal, Leitlinien waren ja jetzt häufiger schon erwähnt und auch Personalentwicklungskonzepte. Sie haben gesagt: „Bei Fraunhofer haben wir Leitlinien. Leider sind die nicht verbindlich.“ Es wurde von Herrn Dr. Keller gesagt,

dass dort der Abschluss bei manchen Beispielen, ich habe das Beispiel jetzt nicht ganz parat, dass der Abschluss mit dem Personalrat erfolgte. Sie sind der Gesamtbetriebsrat, wurden Sie miteinbezogen? Das ist meine Frage, und wie würden Sie, weil Sie sagen, es ist nicht verbindlich, wie würden Sie es gestalten, damit es wirkungsvoll wird? Frau Prof. Dr. Weber hatte gesagt „Kopplung an forschungszukünftige Forschungsmittel“. Ist das eine Variante, oder welche Varianten sehen Sie?

Und die zweite Frage richtet sich an Herrn Neis. Sie hatten in Ihrem Redebeitrag erwähnt, dass die Gesetzgebung in Österreich Sie sehr begeistert hat. Ich kenne mich nicht ganz so gut aus wie Sie, könnten Sie vielleicht nochmal ein paar Eckpunkte nennen, wo Sie sagen, das wäre vielleicht auch für uns wichtig und übertragbar? Wie können wir dann einen verlässlicheren Orientierungsrahmen zum Beispiel schaffen für unsere Nachwuchswissenschaftler? Danke.

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Der Kollege Lenkert von der Fraktion DIE LINKE.

Abg. **Ralph Lenkert** (DIE LINKE.):

Vielen Dank, Frau Vorsitzende. Ich habe vorhin bei den Stellungnahmen von Herrn Willems natürlich zur Kenntnis genommen, dass ihm der nichtwissenschaftliche Bereich sehr am Herzen liegt, dass er auch unter das Wissenschaftszeitvertragsgesetz fällt. Ich muss dazu nochmal feststellen, es gibt also auch Forschungseinrichtungen, die außerhalb des normalen Betriebes liegen, also private, es gibt Unternehmen, die im Forschungsbereich sind, es gibt in der Wirtschaft sehr viele Bereiche. Ich selbst war in Firmen mit Projektlaufzeiten, das waren sechs Monate, nicht mehr, und das für alle Beschäftigten. Und wir haben es in diesem Unternehmen, die freie Wirtschaft hat es geschafft, Dauerstellen zu schaffen. Da stelle ich fest, sind denn unsere freien Unternehmen und die Wirtschaft so viel cleverer und besser als die Max-Planck-Gesellschaft oder andere in der Planung, in der Einsetzung des Personales? Weil die können das irgendwie. Irgendwie schaffen die das, Dauerstellen zu schaffen. Vielleicht auch aufgrund des Druckes des Teilzeit- und Befristungsgesetzes, da es eben da nicht so leicht ist.



Aber eine Frage ist natürlich trotzdem, die stelle ich an Sie und auch an Herrn Scheifele vom Betriebsrat von Fraunhofer. Es gibt natürlich auch manchmal Hindernisse und Punkte in Gesetzen, in anderen Gesetzen, die einer unbefristeten Tätigkeit und besseren Beschäftigungsverhältnissen entgegenstehen. Und wenn Sie Punkte, sowohl im Wissenschaftszeitvertragsgesetz als auch in anderen praktizierten Vorhaben, sei es Finanzierung, seien es andere Gesetze, sehen, die im Prinzip guten Beschäftigungsverhältnissen im Wege stehen, dann würde ich Sie bitten, diese zu nennen. Vielen Dank.

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Vielen Dank, Kollege Lenkert. Der Kollege Gehring von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN.

Abg. **Kai Gehring** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN):

Vielen Dank. Ich bin ja immer noch amüsiert, dass sich die größte Blockadefraktion beim Thema „Wissenschaftlicher Nachwuchs“ hier als Treiber des Themas darstellt, aber sei es drum. Ich würde gerne das Thema „Inhalte der Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes“ nochmal ansprechen, denn es gibt ja da einen ganz wesentlichen Punkt, der immer wieder diskutiert worden ist: die Aufhebung der Tarifsperr. Für uns als GRÜNE ist das immer ein sehr wichtiger Punkt auch gewesen. Das war beispielsweise in der grün-roten Bundsratsinitiative mit drin, auch in der gemeinsamen rot-grünen Bundestagsinitiative in der 17. Wahlperiode, auch jetzt in unserem grünen Gesetzentwurf in der 18. Wahlperiode war die Aufhebung der Tarifsperr enthalten, weil das eben für uns auch einen Mehrwert bringt, um vor Ort zu besseren und auch wissenschaftsadäquateren Vereinbarungen zwischen den Tarifpartnern zu kommen. Das fände ich nochmal gut und wichtig, wenn Herr Dr. Keller und Herr Neis zu dem Thema „Aufhebung der Tarifsperr“ die wesentlichen Argumente rüberbringen könnte, warum das notwendig ist.

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Ich möchte jetzt eine Frage in den Raum stellen. Wir haben jetzt noch drei Wortmeldungen oder

drei Fragestellungen. Ich würde die gerne noch zulassen und dann zur Beantwortung kommen, wobei dann die Möglichkeit besteht, dann auch nochmal das eine oder andere mit hineinzubringen, also keine neue Runde dann mehr zu machen. Ich nehme jetzt die drei Kolleginnen und Kollegen noch dran, ich glaube, das ist überschaubar von den Fragestellungen her, und dann können wir so verfahren, und dann würden wir mit der Schlussrunde auch das Ganze beenden.

Das Wort hat die Kollegin Dr. Lücking-Michel von der CDU/CSU-Fraktion.

Abg. **Dr. Claudia Lücking-Michel** (CDU/CSU):

Vielen Dank, Frau Vorsitzende. Vielen Dank an unsere Gäste. Ich habe zwei Fragen, eine an Herrn Prof. Schmachtenberg. Unsere Konkurrenz ist nicht nur die VW-Vorstandsmöglichkeit, sondern vor allen Dingen auch internationale Wissenschaftsarbeitsmöglichkeiten. Und meine Frage an Sie: Wie konkurrenzfähig sind wir denn im internationalen Vergleich für junge Menschen von uns, die abgeworben werden ins Ausland und umgekehrt, können wir mit unseren Möglichkeiten international Leute einwerben?

Und an Frau Prof. Weber die Frage: Eine Gruppe ist vorgekommen, aber für mich ist das noch zu wenig, das sind diejenigen, die Elternverantwortung tragen. Wir haben einmal gehört, ein Anspruch auf Verlängerung statt die Möglichkeit, nur aus Familiengründen hinterher eine Verlängerungsmöglichkeit zu haben. Brauchen wir nicht noch viel mehr Ideen, wie wir Familienverantwortliche und auch vor allen Dingen nochmal Frauen im Blick auf die Herausforderungen besser fördern und besser stellen können?

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Vielen Dank. Die Kollegin Dr. De Ridder von der SPD-Fraktion.

Abg. **Dr. Daniela De Ridder** (SPD):

Vielen Dank, Frau Vorsitzende. Meine Frage richtet sich an Prof. Schmachtenberg. Mich treibt die Sorge um die Wettbewerbsfähigkeit in der Wissenschaft um. Ich glaube, es ist weniger eine Frage



dessen, was wir Gutes tun oder der Kandidaten, die wir behalten, sondern eher deren Qualität. Wenn man die Arbeitsbedingungen nicht richtig setzt für Nachwuchswissenschaftlerinnen und –wissenschaftler, dann sehnen sie sich sicher nach anderem und verlassen die Universität. Deshalb richtet sich meine Frage hier auch nochmal in der Weise an Sie, dass ich mich frage: Tun wir in der Tat genug im Bereich Gender, aber auch im Bereich der Internationalisierung von Wissenschaft? Denn wir haben ja nicht nur Verluste zu verzeichnen. Frau Dr. Burkhardt hat deutlich gemacht, Nachwuchswissenschaftlerinnen und –wissenschaftler treibt das Prinzip Hoffnung, nämlich das Prinzip Hoffnung auf eine Professur. Müssen wir nicht neben den Personalkonzepten, die wir möglicherweise diskutieren und den Hochschulen demnächst abverlangen, auch noch ein erweitertes Konzept vorlegen?

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Herr Dr. Rossmann bitte noch abschließend.

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

Ich muss zwei Vorbemerkungen machen. Das eine ist, es ist ein bisschen schade, dass wir auch wegen der Kürze der Zeit nicht alle Sachverständigen so würdigen können, wie sie auch in der Praxis schon etwas beitragen. Ich will ausdrücklich dem Professor von der Max-Planck-Gesellschaft sagen: Das haben wir wohl registriert, was bei Max-Planck sich jetzt auch modellhaft mit entwickelt.

Die Frage geht trotzdem an Herrn Prof. Schmachtenberg nochmal, weil mich das interessiert, wie wir diese bessere Strukturierung in Bezug auf den Mittelbau auch bundesseitig mit stimulieren können? Und da sind ja nun neben Tenure-Track auch Personalentwicklungskonzepte und anderes im Gespräch. Was würden Sie für besonders tragfähig halten, um einen solchen strukturierenden Prozess, der dann ja auch nicht auf eine Hochschule bezogen ist, sondern letztlich das gesamte Hochschulsystem auch in seiner Vergleichbarkeit betrifft, und das heißt dann auch Mobilität mit in eine Dynamik hineinbringt. Was würden Sie uns empfehlen? Das ist die eine Frage.

Die zweite Frage geht nochmal an den Vertreter

von ver.di, wo ich unterstelle, dass die Gewerkschaften in gleicher Weise darüber nachdenken, wie man speziell auch die Fachhochschulen, die wir ja bisher viel zu wenig in ihrer Exzellenz mit anerkannt haben, obwohl sie Hauptträger des wachsenden Studierendenbedarfes einerseits auch sind, aber auch der Studiermöglichkeit für viele Leute andererseits, wie können wir die Fachhochschulen auch stärker in ihrer Exzellenz mit stärken? Was wären Ihre Ideen?

Und ganz zum Schluss wollte ich nochmal sagen: Wir haben eben so wortmächtige Beiträge auch vom Kollegen von der CDU und anderen gehört. Als SPD gehen wir deshalb freundschaftlich nicht darauf ein, weil Sie heute Geburtstag haben. Und wie ja alle wissen, dass die CDU seit 70 Jahren an nichts anderes denkt, als daran, wie man den wissenschaftlichen Nachwuchs voranbringt. Also dieses deshalb ausdrücklich mit freundschaftlicher Ironie gesagt.

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Wir sind 70 Jahre alt und jung geblieben. Herr Dr. Keller.

Dr. Andreas Keller

(Hochschule und Forschung der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft):

Vielen Dank für die Frage vom Abgeordneten Gehring zur Tarifsperre. Die Frage, die Herr Gehring gestellt hat, von der Antwort erhoffe ich mir, dass ich dann in der Tat auch die beiden Koalitionsfraktionen an der Stelle vielleicht nochmal ein bisschen überzeugen kann, was die Tarifsperre angeht.

Die Tarifsperre im Wissenschaftszeitvertragsgesetz, also eigentlich müsste man die Frage umdrehen, denn er hat ja gefragt: Was spricht denn eigentlich dafür, sie reinzunehmen. Umgekehrt würden mich Gründe interessieren, die dafür sprechen, sie drin zu lassen, denn es ist ein hohes Gut unserer Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung, auch unseres Grundgesetzes, die Tarifautonomie sehr hoch zu halten. Und es gilt im gesamten Arbeitsrecht der Grundsatz, dass sich Arbeitgeber und Gewerkschaften abweichend vom Ar-



beitsrecht auch für die Beschäftigten auf günstigere Regelungen einigen können. Und das wird mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz für den Bereich der Hochschulen und Forschungseinrichtungen aufgehoben. Also hier stellt sich schon auch die Frage, wie geht man eigentlich mit der Tarifautonomie, mit diesem Grundrecht auch der Koalitionsfreiheit um? Das ist das eine.

Das zweite, das sind jetzt inhaltlich Gründe. Da muss ich jetzt an der Stelle vielleicht auch überlegen, wie ich es formuliere, denn ich habe natürlich hohen Respekt vor dem Deutschen Bundestag und auch vor seiner Kompetenz, über das Wissenschaftszeitvertragsgesetz zu entscheiden. Aber es gibt vielleicht manchmal auch Grenzen, wie weit ein Gesetzgeber auch wirklich im Detail alles regeln kann, gerade in Bildungs- und Wissenschaftsfragen. Und hier bestünde nun die Möglichkeit, den Tarifpartnern, den Arbeitgebern und Gewerkschaften die Möglichkeit zu geben, bestimmte Entscheidungen des Gesetzgebers zu konkretisieren, auch abzuändern, wenn es einen Konsens zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften gibt. Das ist ja die Voraussetzung für einen Tarifvertrag. Das heißt, eine sachgerechte Regelung zu treffen, weil Arbeitgeber und Gewerkschaften eben näher am Arbeitsplatz Hochschule und Forschung dran sind, aber auf der anderen Seite auch Regelungen zu vereinbaren, die eine hohe Akzeptanz haben, weil Arbeitgeber und Gewerkschaften dem zugestimmt haben. Deswegen soll es zumindest die Möglichkeit geben herauszufinden, ob so ein Konsens erzielt werden kann. Naja, das würde man dann sehen, wenn es Verhandlungen gibt, aber es gäbe die Chance, solche sachgerechten Regelungen zu treffen.

In dem Zusammenhang ist mir noch eine Bemerkung wichtig. Manchmal höre ich auch das Argument, wenn man ein Gesetz hat, und wie das jetzt offensichtlich vorgesehen ist, wie es auch die GEW gefordert hat, da Mindeststandards oder Mindestlaufzeiten reinschreibt, ist das nicht ein Widerspruch zu einer Möglichkeit für die Tarifpartner, sowas auch zu tun. Ich glaube nicht. Und das aktuelle Beispiel dafür ist das Mindestlohngesetz, weil ja das Mindestlohngesetz ebenfalls, wie übrigens das gesamte Arbeitsrecht, bestimmte Mindeststandards vorsieht, die für alle gelten. Wenn dann aber, und das wird ja beim Lohn erfreulicherweise gemacht, per Tarifvertrag höhere

Niveaus ausgehandelt werden, ist das gut, das heißt, es geht hier einfach um die Absicherung dessen, dass bestimmte Standards nicht unterschritten werden, die letztendlich ein Gesetz sicherzustellen hat, aber die Möglichkeit für die Tarifpartner darüber hinausgehend, Regelungen zu vereinbaren. Die Möglichkeit sollte auch im Wissenschaftsbereich bestehen.

Abschließend ganz offen auch an der Stelle die Einschätzung, dass ich gar nicht sicher bin, wenn wir Tarifverhandlungen über das Zeitvertragsrecht führen würden, dass ich gar nicht sicher bin, ob wir da so viel durchsetzen würden. Da müssten wir natürlich unsere Mitglieder und auch die Nichtmitglieder überzeugen, überhaupt erstmal für unsere Forderungen einzutreten, Nichtmitglieder dann alle bei uns einzutreten. Ich möchte hier nichts über den Organisationsgrad der GEW im Bereich der Wissenschaft sagen, aber es wäre nicht so einfach, dann einfach mal die Arbeitgeberseite über den Tisch zu ziehen. Insofern sollten Sie also auch in der Hinsicht keine Bedenken haben, dass da sicher ein fairer Interessenausgleich rauskäme, wenn wir die Möglichkeit hätten, die Verhandlungen erstmal zu führen. Geben Sie Tariffreiheit, lieber Gesetzgeber!

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Herr Neis, Sie hatten Fragen von der Kollegin Dr. Raatz, dem Kollegen Gehring und Dr. Rossmann.

Matthias Neis

(Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di):

Vielen Dank. Ich erlaube mir, an der Tarifsperre anzusetzen, weil die Frage von Frau Dr. Raatz genau daran anschließen wird. Das Meiste ist schon gesagt, ich möchte vielleicht nur ergänzen. Diese Tarifsperre ist ja älter als das Wissenschaftszeitvertragsgesetz, es gab daher auch schon Überprüfungen vor dem Bundesverfassungsgericht. Und eins der wesentlichen Argumente, ich habe mir das Urteil nochmal angeschaut, war, dass man nicht den Glauben hatte, wissenschaftsadäquate Regelungen tarifvertraglich treffen zu können. Und wir haben jetzt schon im TVL wissenschaftsspezifische Paragraphen getroffen, und die bewähren sich tatsächlich. Hier in Berlin verhandeln wir eigenständige Tarifverträge des Öffentlichen



Dienstes mit den Hochschulen, auch die bewähren sich, die haben tatsächlich Abweichungen vom TVL, die sachgerecht sind, die auch von den Hochschulen im Übrigen so beschrieben werden. Das ist nochmal ein Argument aus der Praxis dafür, dass die Tarifsperre, so sie denn wegfällt, tatsächlich uns ermöglichen würde, da in direkten Aushandlungsprozessen sehr viel eher zu einer sachgerechten Lösung zu kommen als auf einem anderen Weg. Und da ist das österreichische Modell tatsächlich ein Vorbild, denn es handelt sich nicht um eine gesetzliche Regelung, sondern um den Kollektivvertrag, das ist das österreichische Äquivalent zu einem Tarifvertrag. Und dieser Kollektivvertrag „Universitäten“ regelt eben nicht nur Dinge wie Urlaubsanspruch und Gehaltssteigerungen, sondern auch ein Laufbahnmodell. Das Interessante daran ist, das österreichische Modell ist ein Habilitationsmodell, ähnlich wie das deutsche. Und trotzdem hat man es geschafft, in diesem Modell, Frau Prof. Dr. Weber sagte, den Tenure-Track kann man nicht so einfach in unser Modell reinsetzen, solche Elemente zu nehmen und eine Verstetigung in der Postdoc-Phase mit klaren, auch säulenartigen Aufbauten, die zu Dauerbeschäftigungen führen, tarifvertraglich zu regeln. Und das ging sehr viel besser, nach dem was die Kollegen mir erzählen, als man das auf einem gesetzlichen Weg oder anderen Weg hätte versuchen wollen. Das also zu diesem Thema.

Und die Stärkung der Fachhochschulen, also meine Erfahrung aus der Praxis ist, dass dieser Unterschied, den wir vor uns hertragen zwischen Fachhochschulen und Universitäten sowieso immer mehr verschimmt. Es ist beileibe ja nicht mehr so, dass die Fachhochschulen nicht Forschung betreiben würden, kann man so sagen, glaube ich. Wenn Sie aber schauen, was da an Dynamik z. Bsp. drinsteckt, wie Drittmittelpersonal auch an Fachhochschulen eingestellt wird, dann ist das Bild ein bisschen anders. Insofern wäre die Frage, ob wir nicht auch an der Personalstruktur der Fachhochschulen etwas dahingehend ändern sollten, dass sie außerhalb dieser reinen, an Lehre orientierten Professuren, andere Personalkategorien mit entwickeln können, die dann unter denselben Maßnahmen funktionieren könnten, wie wir sie hier für das Universitätspersonal diskutiert haben. Das wäre sicherlich sachgerecht.

Vorsitzende **Patricia Lips**:

Herr Scheifele, bei Ihnen waren die Fragen von der Kollegin Dr. Raatz und Herrn Lenkert.

Dipl.-Math. Manfred Scheifele
(Fraunhofer-Gesellschaft):

Frau Dr. Raatz, Sie haben gefragt: „Wie ist denn das mit der Leitlinie, war der Gesamtbetriebsrat nicht beteiligt?“ Ich zitiere: „Nach teilweise kontrovers geführten Diskussionen sind die Leitlinien entstanden, aber es ist nicht mit uns vereinbart worden, und wir hatten guten Willen, aber die Spielräume, die drin sind, sind nicht in unserer Intention.“

Warum ist das nicht verbindlicher? Zum einen: Die Institutsleiter bei Fraunhofer oder die Institute, die haben weitgehend freie Hand im Innenverhältnis. Warum? Die Institute verdienen das Geld. Deshalb fällt es offensichtlich auch dem Vorstand manchmal schwer, bestimmte Dinge zu vereinbaren. Institutsleiter sagen dann: „Wir machen doch nichts Ungesetzliches, wenn wir uns strikt an das Wissenschaftszeitvertragsgesetz halten. Und wenn der Vorstand hier einschränken würde, wären die Freiheitsgrade eingeschränkt.“

Drittens: Es ist nicht mitbestimmungspflichtig, also das heißt, der Gesamtbetriebsrat kommt auch nicht dran. Wie könnte es dann gehen? Spezifische Öffnung, spezifische, für die Spezifika eine Einrichtung, wenn im Gesetz die Möglichkeit bestünde, die Öffnung unter Berücksichtigung der Mission der Forschungseinrichtungen etwa zu ermöglichen, dass dann einrichtungsspezifische Besonderheiten zu Qualifizierungsvereinbarungen, zu Grundsätzen der Entfristung etwa, vereinbart werden? Und wie könnte es verfolgt werden? Wir haben diverse Instrumente, ob es über Bewilligungsbescheide geht, ob das über Abfragen beim Pakt für Forschung und Innovation geht, wo solche Nachfragen gestellt werden können, und dann meine ich schon auch, das sind die Erfahrungen, die wir halt mit andersgearteten Dingen in der Richtung hatten, dass dieses einen gewissen Anstoß geben könnte, auch tatsächlich von Seiten des Vorstands in Verhandlungen, in ersthafte Gespräche mit dem Betriebsrat oder Gesamtbetriebsrat einzutreten. Soweit zur Leitlinie.



Herr Lenkert, Sie haben nochmal gefragt, Dauerstellen für Daueraufgaben, was steht der Entfristung entgegen? Vom Zuwendungsgeber bei Fraunhofer jedenfalls gibt es keine Restriktionen, Fraunhofer könnte mehr entfristen. Und wir haben einige gute Beispiele an Instituten, wo so etwas gemacht wird, wo mit einem vertretbaren Ansatz von Befristungen gefahren wird und unbefristete Möglichkeiten da sind. Wir sehen andererseits aber, dass Einrichtungen, die jetzt in der 9:10-Finanzierung sind, die evaluiert worden sind, die vor sieben, acht Jahren gegründet worden sind, dass es solche Einrichtungen gibt, die haben gerade 10 Prozent unbefristete Stellen. Ich frage mich, wie dieses sich verträgt mit Nachhaltigkeit in der Wissenschaft, wie dieses sich verträgt mit echtem Wachstum auch im Sinne jetzt der Innovation für die Volkswirtschaft, wenn die Basis nicht gesichert ist? Und deshalb sollte ein Anstoß her. Und der Anstoß könnte im Gesetz vielleicht bedeuten, dass der Grundsatz verankert wird, Dauerstellen für Daueraufgaben, und dann könnte sich tatsächlich auch mehr bewegen und das andere wäre dann über die Vereinbarung wie in der vorherigen Antwort. Danke.

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Vielen Dank. Herr Prof. Dr. Schmachtenberg, bei Ihnen ist eine ganze Reihe angekommen. Die Kolleginnen und Kollegen Schipanski, Dr. Lücking-Michel, Dr. De Ridder und Dr. Rossmann.

Prof. Dr.-Ing. Ernst M. Schmachtenberg
(Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen):

Ich versuch das mal, pauschal gemeinsam zu beantworten, weil ich das Gefühl habe, es fokussiert sich in den Fragen „Internationale Konkurrenzfähigkeit“, in der Frage „Karriereentwicklung“ mit dem speziellen Gesichtspunkt „Gender“ auch nochmal an dieser Stelle und „Strukturierung der Universitäten“, wie sich das entwickelt.

Vielleicht nochmal vorneweg, ja, wir haben Probleme, natürlich. A machen wir nicht alles richtig und B, auch das ist ja hier schon mehrfach gesagt worden, die zunehmende Finanzierung durch die Drittmittel macht intern Schwierigkeiten. Ich habe das eben schon ausgeführt, wir sind heute bei

50/50 Grundausrüstung/Drittmittel. Ich würde mir natürlich wünschen, dass mein Land Nordrhein-Westfalen erkennen würde, wie wichtig wir werden und uns mehr Geld geben würden. Ich sag aber immer, ich habe verstanden, dass die pleite sind, die können das nicht. Und deshalb freuen wir uns, dass wir die Aufgaben, die gesellschaftlich einfach anstehen, eben dann über Drittmittel schultern müssen. Und ich sehe ganz ehrlich gesagt gar nicht, dass wir den politischen Willen in der Republik haben, das wieder zurückdrehen und Universitäten grundsätzlich grundfinanziert zu haben, sondern ich sehe, dass das langfristig dazu kommen wird, dass die Universitäten verstehen müssen, was sind die Anforderungen aus Gesellschaft, Politik und Wirtschaft und mit diesen Anforderungen umgehen müssen, also in dem Sinne sich auch verändern müssten, stärker projektorientiert zu arbeiten.

Wir stehen im internationalen Wettbewerb, ich sage das so ganz offen mit der Eidgenössischen Technischen Hochschule Zürich, mit der Technischen Universität Delft, mit der Tsinghua-Universität, mit dem Tokyo Institute of Technology oder dem Massachusetts Institute of Technology. Wir sind stolz, dass wir durch die Exzellenzinitiative die Möglichkeiten hatten, in diesen Wettbewerb einzutreten. Wir haben mit manchen dieser Hochschulen sehr, sehr enge Kooperationsbeziehungen. Im Übrigen gerade in den Personalentwicklungskonzepten stimmen wir uns z. Bsp. mit Delft und der ETH sehr eng darüber ab, weil wir diese Dinge international beobachten, und weil wir auch sehen, dass die exzellenten Karrieren der herausragenden Wissenschaftler ja international sind. Im Übrigen wäre das nochmal ein ganz spannendes Thema, wie gehen wir eigentlich in Europa damit um, wenn die Wissenschaftler im Sozialversicherungssystem wechseln müssen, aber das ist vermutlich eher eine Aufgabe, die wir in die Kommission nach Brüssel tragen müssen.

Wir haben ein sehr umfassendes Personalentwicklungskonzept. Wir haben eine Prorektorin für Personalentwicklung an dieser Hochschule. Ich versuche, das immer so ein bisschen entschuldigend zu erklären. Eine Technische Hochschule ist ja eine Jungenschule und die muss eben lernen, diese Anforderungen der Gesellschaft auch



zu schultern. Ich könnte da jetzt lange daraus vortragen. Wenn Sie das wollen, schicke ich Ihnen das gerne im Anhang.

Ich denke, aus der Diskussion hier ist vielleicht interessant nochmal zu dieser Frage „Tenure-Track“ zu kommen und was sind die Karriereerwartungen von Wissenschaftlern? Was wir eben lernen, dass nicht jeder Wissenschaftler der promoviert, nachher in die Führungsaufgabe „Hochschullehrer an der Universität“ geht. Das ist ein Institutsleiter, der muss Wissenschaft managen, der hat eine Budgetverantwortung von 10 Mio. Euro, der hat Personalverantwortung, das wollen viele Wissenschaftler ja auch gar nicht. Und insofern sehen wir in unserem Personalentwicklungskonzept sehr wohl solche Rollen vor, wie den Senior Scientist, der also wirklich sozusagen in der Forschung Aufgaben übernimmt, den Lecturer Scientist oder auch den Science Manager; im Übrigen ganz interessant, denken Sie an die europäischen Forschungsprogramme, sowas will gemagt werden bis zum Verwendungsnachweis, das ist schon fast wieder eine eigene Wissenschaft. Und die spannende Frage ist: Wo kann man in der Karriereentwicklung der jungen Leute erkennen, wo tendieren die hin? Und nicht, dass die mit den falschen Erwartungen durch das System laufen, zu glauben, sie könnten Professor werden, aber nicht Verantwortung übernehmen wollen, das geht zum Beispiel nicht. Das muss man irgendwie zusammenbringen oder Dinge auch vertreten. Die sind aber möglicherweise ganz wunderbar in der Führung eines Experimentes, und dann sind sie eben besser als Senior Scientist aufgehoben, und wir versuchen das einerseits in der Hochschule durch ein Personalentwicklungskonzept, was unmittelbar bei Beginn der Postdoc-Phase einsetzt und nun berät, wo kannst Du hin, möglicherweise bis hin zu der Frage: Wenn Du Professor werden willst, dann musst Du jetzt international unterwegs sein und wir vermitteln Dir eine Stelle an die ETH nach Zürich oder was auch immer, damit man von da dann wieder zurückberufen werden kann, denn Hausberufungen, das wollen wir nicht und das ist auch nicht gut für die Wissenschaft.

Und was ganz wichtig ist, wir wollen, wie Frau Dr. Burkhardt hier das Verhältnis kurz aufgezeichnet hat, ich schätze, dass bei den Promovierten 1:50 im Sinne von, wer von denen kann nachher

auf eine Professur hoffen, und wir sind ja stolz darauf, dass wir viele der hochqualifizierten Wissenschaftler in die Wirtschaft bewegen können, oder die gehen ja selber gern. Wir sind ja stolz darauf, dass wir eine wissenschaftsorientierte Innovationskultur in Deutschland haben, und da machen wir eben sehr, sehr viel auch für unsere Doktoranden schon im Promotionsprogramm, ihnen Führungsqualifikationen zu vermitteln. Was heißt das Personalführung? Was heißt das zum Beispiel, ein Gespräch mit Mitarbeitern zu führen, selber einzuschätzen, bist Du mit Deinen Erwartungen angemessen umgegangen? Wir nennen das immer im Bereich Center for Doctoral Studies Erstqualifikation für Führungsaufgaben, und das zweite, was wir dann für die Postdocs haben, das ist das Center for Professional Leadership, wo wir dann ganz gezielt auch den Postdocs versuchen aufzuzeigen, auch im Sinne von Coaching-Mentoring - im Übrigen ganz besonders für die jungen Frauen, die, ich darf das so offen sagen, ja ein irrsinniges Problem haben. Die Familiengründung wartet auf sie, und gleichzeitig erwartet die Gesellschaft, dass sie herausragende Wissenschaftler, sind. Versuchen Sie, das mal zusammenzubringen! Das ist ja eine riesige Lebensleistung. Wir versuchen, das zu unterstützen. Und insofern gibt es da einige Änderungen, da habe ich jetzt nichts zu gesagt, die sind von anderen Stellen unterstrichen worden, wie die Frage, das kann halt nicht sein, dass Mutterschaftszeiten zu einer Unterbrechung des Zeitvertrages führen, das sind sicherlich die richtigen Ansätze. Ich glaube aber auch, dass das fraktionsübergreifend gesehen wird.

Zum Schluss will ich ganz kurz auf diese Frage eingehen, was bedeutet das für die Strukturierung der Universitäten? Ich glaube, wir wollen Universitäten haben, die eben weit in die Gesellschaft und ihre Aufgaben hinein wirken können, die sozusagen in unserem Wissenschaftszeitalter in der Lage sind, mit globalen Herausforderungen, denken Sie an das Thema „Mobilität“, „Klimawandel“, „Energieversorgung“ umzugehen. Dazu brauchen Sie andere Universitäten anderen Zuschnittes, als wir Sie in der Regel heute haben. Das heißt, wir werden da mehr Struktur brauchen. Das ist natürlich unsere große Erwartung, auch an den Bund zu sagen: „Ja, an bestimmten Themen angeknüpft, gibt es Möglichkeiten, unser Wissenschaftssystem weiter zu entwickeln und diese Strukturen auch zu entwickeln, damit wir nicht,



wie wurde das eben gesagt, „so wenig nachhaltig sind.“ Sie haben das, glaube ich, richtig formuliert. Gerade für Fraunhofer müsste man erwarten können, dass sie da, weil sie in der Anwendungsforschung ja doch absehbar ein bestimmtes Auftragsvolumen haben, dass Sie nachhaltiger mit dem Personal agieren können, vielleicht bis hin zu einer Veränderung, die ich mir wünschen würde, wo ich mich aber nicht traue, es laut zu sagen. Sie wissen, dass wir in den öffentlichen Tarifen eben nicht die Möglichkeit haben, betriebsbedingt zu kündigen. Bisher gibt es jedenfalls keinen einzigen Fall in der Hochschule, wo das gelungen wäre.

Ich freue mich, Herr Dr. Keller hilft bei dieser Frage weiter, dann können wir da auch mutiger werden.

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Wir freuen uns immer über den Austausch der Sachverständigen. Es trägt auch zu unserer Erhellung an dieser Stelle bei. Dankeschön.

Frau Prof. Dr. Weber, bei Ihnen hatten die Abgeordneten Schipanski und Frau Dr. Lücking-Michel Fragen.

Prof. Dr. Johanna Eleonore Weber
(Hochschulrektorenkonferenz):

Vielen Dank. Ich kann vielleicht nochmal kurz darauf hinweisen, dass das Personalentwicklungskonzept, das von Aachen im Rahmen des Orientierungsrahmens vorgelegt wurde, wirklich ein wunderbares Beispiel ist, tatsächlich wie durchdacht und wie neu und innovativ auch solche Konzepte aussehen können und auch wie standortspezifisch. Ich glaube, da ist Aachen in einer anderen Situation als Regensburg, Passau, Greifswald oder Oldenburg. Und das wird in diesen Konzepten sehr schön aufgegriffen.

Die Frage jetzt „BAföG“. Jetzt sind es nicht Drittmittel, sondern die Frage, wie segensreich kann tatsächlich ein intendierter Aufwuchs der Grundmittel sein? Und hier hat die HRK verzweifelt versucht, die vor Ort kämpfenden Kollegen in den einzelnen Bundesländern, Kolleginnen und Kollegen darin zu unterstützen, jeweils ihre Wissenschaftsminister/-in zu überzeugen, dass in der Tat

die BAföG-Mittel dort landen sollen, wo sie intendiert waren. Sie wissen, wie wenig das gelungen ist. Und hier konnte auch die HRK nicht mehr, als unterstützen in dem Kampf. Selbst der Bund ist ja daran gescheitert, also die einzelnen Länder zur Raison zu bringen in diesem Punkt, und auch hier war außer Unterstützung nicht mehr möglich. Ist für mich auch, oder sagen wir für die HRK, ein gutes Beispiel dafür, dass es sehr wohl überlegt sein muss, wie über solche Mittel tatsächlich so gesteuert werden kann, dass der intendierte Zweck erreicht wird. Es ist nämlich noch etwas geschehen, was mit Sicherheit nicht intendiert war, dass die BAföG-Verteilung zu einer Spreizung der Länder geführt hat. Das heißt, die Länder, die bis jetzt aufgrund auch eines bereits vorhandenen größeren Reichtums nochmal eine kluge Wissenschaftspolitik betrieben haben, die haben entsprechend die Hochschulen nochmal unterstützt, während diejenigen, die ohnehin am meisten bedürftig waren, am wenigsten davon profitiert haben. Das heißt, und da kann ich auch mit Blick auf alle neuen Programme nur darum bitten, erwägen Sie, berücksichtigen Sie ungewollte Nebenwirkungen, die ein solches Programm eben auch hervorrufen kann.

Dann die Frage, die jetzt auch schon angesprochen wurde „Elternverantwortung“. Natürlich finden sich diese jungen Menschen exakt im Bereich dieser Nachwuchswissenschaftler, in der Phase, wo sie in der Regel alle einen Kinderwunsch haben, auch viele Kinder kriegen, auch im Übrigen diejenigen jungen Frauen, die sehr wohl sich auf die wissenschaftliche Karriere einlassen, das sind ja nicht die Kinderlosen, sondern es sind sehr wohl auch diejenigen, die Kinder kriegen. Das heißt, wir müssen in den Blick nehmen, dass genau Kinder haben, Elternverantwortung tragen etwas ist, was diese Lebenswelt Universität oder Universität-Hochschule wahrnehmen muss. Und hier ist etwas, wo auch die Hochschulen dazu gelernt haben, auch unter dem Druck, gute junge Leute zu gewinnen und zu halten, dass hier alle Bestrebungen zur Gestaltung familienfreundlicher Hochschulen deutlich in den vergangenen Jahren ausgebaut wurden. Es gibt eine Reihe von Hochschulen, die dieses Audit „Beruf und Familie“ mitgemacht haben, andere jetzt im Zusammenschluss von Hochschulen, familienfreundlicher Hochschulen, wo genau diese Bemühungen da



sind, die Gestaltung der Arbeitszeit familienfreundlicher in den Blick auf Kinderbetreuung, aber überhaupt auch auf Familienfreundlichkeit als eine Querschnittsaufgabe in den Hochschulen zu begreifen. Auf diese Art und Weise auch dafür zu sorgen, dass diese Phase, die im Übrigen in allen anderen Berufszweigen, in allen anderen Berufsfeldern ein ähnliches Problem darstellt, dass wir die so gestalten können, dass wir insbesondere eben auch die jungen Frauen dazu ermutigen, eine solche Karriere einzugehen. Im Übrigen möchte ich hinzufügen, dass die Entscheidung einer Frau, ob sie nun den wissenschaftlichen Weg eintritt oder nicht, nicht unbedingt die Frage des Kindes ist, sondern die Tatsache, dass nach wie vor dieser elendig geringe Anteil an Professorinnen in Deutschland vorherrscht, der hat noch sehr viele andere Gründe, aber das sollte heute nicht unser Thema sein.

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Vielen Dank. Der Kollege Lenkert hatte eine Frage an Herrn Willems. Und damit kommt Ihnen die übergroße Verantwortung auch des Schlusswortes dieser Runde zu.

Rüdiger Willems

(Max-Planck-Gesellschaft München):

Herr Lenkert hatte die Frage gestellt, wie Private mit dem Umstand umgehen, dass für sie das Wissenschaftszeitvertragsgesetz nicht anwendbar ist, sondern nur das Teilzeit- und Befristungsgesetz. Die Frage, wenn ich Sie recht verstanden habe –

Abg. **Ralph Lenkert** (DIE LINKE.):

Nein, nein ganz anders. Ich habe gesagt, dass die damit umgehen können, dass sie nur Projektbefristungen haben, aber trotzdem unbefristet. Ich habe Sie gefragt: Was sehen Sie für Hindernisse im Wissenschaftszeitvertragsgesetz und auch andererseits, dass sie unbefristete oder bessere Arbeitsverhältnisse gestalten?

Rüdiger Willems

(Max-Planck-Gesellschaft München):

Das liegt, glaube ich, sehr nahe beieinander. Der Unterschied ist, glaube ich, dass zum Teil in der Privatwirtschaft das Kündigungsschutzgesetz bei Kleinbetrieben nicht gilt, dass jedenfalls aber nicht die Rationalisierungsschutzregeln des Öffentlichen Dienstes gelten. Es ist eben schon mal die Frage angesprochen worden, ob gekündigt werden kann. De jure könnte natürlich gekündigt werden, aber es wird in der öffentlich finanzierten Forschung nach meinem Dafürhalten, da kann ich Herrn Prof. Schmachtenberg nur zustimmen, davon kein Gebrauch gemacht aus verschiedenen Gründen. Ein Grund ist sicher der Umstand, dass Sie als Arbeitgeber, wenn Sie kündigen wollten, nachweisen müssen, dass im gesamten Betrieb, in der Max-Planck-Gesellschaft also 20 000 Positionen, kein geeigneter Arbeitsplatz frei ist, und der Nachweis wird Ihnen in der Regel schwer gelingen. Das mag einer der Gründe sein, warum praktisch das Kündigungsrecht kaum eine Rolle spielt, jedenfalls nicht in Anspruch genommen wird.

Ich würde vielleicht zwei kleine Punkte ergänzen wollen, zum einen zur Verbindlichkeit der Leitlinien. In der Max-Planck-Gesellschaft sind die Leitlinien, die jetzt für verschiedene Einrichtungen angesprochen wurden, vom Senat verabschiedet worden. Im Senat ist der Gesamtbetriebsrat, der oder die Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats vertreten, insofern sind diese Leitlinien für alle in der MPG Tätigen verbindlich, zwar nicht als Gesamtbetriebsvereinbarung, es unterliegt auch nicht der Mitbestimmung, ist gesagt worden, aber es ist Kraft Senatsbeschluss verbindlich gemacht worden.

Und vielleicht noch eine Bemerkung zum Tenure-Track. Aus Sicht der Max-Planck-Gesellschaft, es ist jetzt verschiedentlich aus Sicht der Hochschulen angesprochen worden, und es besteht auch durchaus ein Zusammenhang zum wissenschafts-akzessorischen Personal zu den technischen Angestellten. Insofern nämlich, als der Tenure-Track, wenn er im Zusammenwirken zwischen außeruniversitären Einrichtungen und Hochschulen realisiert werden kann, wird das sicher nicht in beliebiger Zahl passieren. Wir haben beispielsweise mit der TU München eine Tenure-Track-Vereinbarung abgeschlossen, die es erlaubt und vorsieht, dass wir gemeinsam selbständige Nachwuchsgruppen, also nach der Postdoc-Phase be-



setzen. Dadurch, dass das von vornherein ein gemeinsames Verfahren zwischen Universität und außeruniversitärer Einrichtung ist, ist von vornherein dort für diese konkrete Situation eine Karriereperspektive geschaffen, insofern als dieser Inhaber, diese Inhaberin der Tenure-Track-Option zum Schluss auf einen Lehrstuhl an der Universität berufen werden wird. Das ist Gegenstand einer relativ umfangreichen Kooperationsvereinbarung, die wir auch mit Dresden im Gespräch haben, mit der TU in München haben wir sie abgeschlossen. Solche modellhaften Situationen, die man vertiefen und wahrscheinlich in der Zahl auch ausbauen kann, sind aus Sicht der Max-Planck-Gesellschaft eine außerordentlich gute und auch folgerichtige Entwicklung zu den gemeinsamen Graduiertenschulen, die eine gemeinsame Graduiertenausbildung, Doktorandenausbildung zwischen Universi-

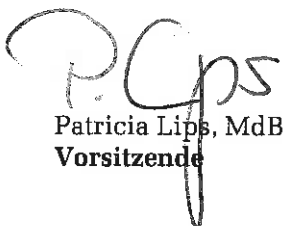
tät und Max-Planck-Gesellschaft vorsehen, sozusagen die Fortsetzung dafür auf der Ebene einer selbständigen Nachwuchsgruppe.

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Werte Gäste, vielen Dank, dass Sie da waren. Vielen Dank für Ihre Stellungnahmen. Ich bin der Überzeugung, genauso wie in der Vergangenheit wird auch in der Zukunft vieles in bilateralen Fragen und Antworten weitergehen. Ich darf mich herzlich bedanken, dass Sie da waren, dass Sie uns Ihre Zeit zur Verfügung gestellt haben und natürlich auch Ihre Expertise.

Kolleginnen und Kollegen, wir sind am Ende der Sitzung. Wir sehen uns bestimmt noch mehrfach diese Woche. Alles, alles Gute Ihnen und uns allen und einen schönen sonnigen Tag noch. Danke schön.

Schluss der Sitzung: 16:25 Uhr


Patricia Lips, MdB
Vorsitzende

Bearbeiter: Friedhelm Kappenstein



Ausschussdrucksache 18(18)116 a

24.06.2015

**Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di -
Fachbereich Bildung, Wissenschaft und Forschung**

Stellungnahme

Öffentliche Anhörung

zum Thema

**„Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und
Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes“**

am Montag, 29. Juni 2015

Sichere Beschäftigungsverhältnisse in der Wissenschaft

ver.di erachtet als Normalarbeitsverhältnis auch im Wissenschaftsbereich die unbefristete Vollzeitbeschäftigung.

Die Landesregierungen werden aufgefordert, die freiwerdenden Mittel aus dem BAföG für mehr Dauerstellen im Bildungs- und Wissenschaftsbereich einzusetzen. Wissenschaftsspezifische Ausnahmen sind nur bei Tätigkeiten begründbar, die der Qualifizierung dienen, unabhängig von der Finanzierungsquelle.

Das herrschende Befristungsdogma hat seine Ursache unter Anderem in der Umschichtung der öffentlichen Mittel von der institutionellen zur Drittmittelförderung. Diese Entwicklung ist umzukehren zu einer Erhöhung des Anteils der Grundmittel gegenüber Drittmitteln. Insbesondere im Postdoc- und Drittmittelbereich ist der Anteil unbefristet beschäftigter Wissenschaftler/-innen deutlich zu erhöhen. Für eventuelle Überbrückungszeiten zwischen Projekten sind seitens der Institutionen entsprechende Mittel vorzuhalten. Darüber hinaus muss die Durchführung von Forschung und Lehre im Rahmen von Lehraufträgen und Werkverträgen die Ausnahme sein.

ver.di setzt sich dafür ein, dass das Wissenschaftszeitvertragsgesetz in seiner jetzigen Form und Fassung abgeschafft und durch bundesweite gesetzliche Regelungen ersetzt wird, deren Fokus die Gewährleistung von Schutzrechten und guten Arbeitsbedingungen im Wissenschaftsbereich ist und die unter anderem den Rahmen für tarifvertragliche Übereinkünfte vorgeben. Die Tariffreiheit darf nicht eingeschränkt werden. Es sind folgende Punkte gesetzlich zu fixieren:

- Befristungen müssen grundsätzlich mitbestimmungspflichtig werden.
- Die Zahl der Befristungen pro Einrichtung ist zu beschränken. Verbindliche Obergrenzen für den Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse sind festzulegen.
- Eine Befristung nach WissZeitVG darf nur in der Qualifizierung begründet sein. Unabhängig von der Finanzierungsquelle (Drittmittel oder Haushalt) ist in diesen Fällen die Qualifizierungsbefristung anzuwenden. Folglich sind auch Drittmittelbeschäftigte nach Ablauf der Qualifizierungsphase unbefristet zu beschäftigen.
- Für wissenschaftlich Beschäftigte in der Qualifizierungsphase sind auf Haushaltsstellen Mindestvertragslaufzeiten von drei Jahren zu vereinbaren; in Drittmittelprojekten sind die zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel und zeitlichen Rahmen bei der Arbeitsvertragslaufzeit voll auszuschöpfen. Darüber hinaus trägt der Arbeitgeber auch die Verantwortung dafür, dass durch Vertragsverlängerungen für die jeweils erforderliche Zeit die finanzielle Absicherung des Qualifizierungsvorhabens gewährleistet wird.
- Zeiten eines befristeten Arbeitsverhältnisses, die vor dem Abschluss eines Studiums auf Master-Niveau liegen sind auf die zulässige Befristungsdauer nicht anzurechnen.
- Entsprechende Befristungsregelungen sind nicht auf Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern in Technik, Verwaltung und Service anzuwenden.

- Wissenschaftliches und künstlerisches Personal sind gleich zu stellen.

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz ermöglicht die sachgrundlose Befristung bis zu 12 Jahren, bzw. in der Medizin 15 Jahre, sowie auf Drittmittel-Stellen bis zur Verrentung. Der Wissenschaftsbereich ist das einzige Beschäftigungsfeld, in dem eine derart radikale Regelung gilt.

Während der vom WissZeitVG in § 2 Absatz 1 vorgesehenen Qualifizierungsphase sind ohne Sachgrund beliebig klein gestückelte Arbeitsverhältnisse möglich. Arbeitsverträge mit einer Laufzeit von 3 Jahren werden als langfristig empfunden, Verträge über wenige Monate sind keine Seltenheit. Dies schafft Prekarität, da noch nicht einmal eine mittelfristige Lebensplanung möglich ist. Deutlich wird dies auch in der Zunahme der Befristungen im Mittelbau, die z.B. in Hamburg nach den Ergebnissen einer parlamentarischen Anfrage 2011 bei 89% lag. Nach Ablauf der jeweils 6 Jahre steht entsprechend häufig keine unbefristete Beschäftigung, sondern (aus o. g. Gründen) das unfreiwillige Aus im Wissenschaftsbetrieb. Für die Betroffenen kommt das einer Drehtür gleich, für die Institute – die z.T. die Beschäftigten gerne halten würden, es aufgrund von Ansagen „von oben “ aber nicht können – geht erworbene Kompetenz verloren. Ob sich eine unbefristete Perspektive ergibt, hängt dabei oft davon ab, ob zufällig zur passenden Zeit eine Planstelle frei wird. Eine gezielte Personalentwicklung findet in den meisten Fällen nicht statt.

Diese Situation ist insbesondere vor dem Hintergrund skandalös, dass neben der Grundzuweisung auch ein großer Teil der Drittmittel aus öffentlichen Haushalten stammt. In diesem Kontext wird u.a. übersehen: Auch Drittmittelforschung kann von unbefristet Beschäftigten durchgeführt werden. Eine Einarbeitung in neue Forschungsfelder ist möglich und muss unterstützt werden. Die Notwendigkeit der regelmäßigen Akquise von Geldern ist vergleichbar mit den Bedingungen in der Privatwirtschaft. Öffentliche Zuwendungsgeber müssen zudem in die Pflicht genommen werden, Qualifizierung und Familienfreundlichkeit bei Drittmittel-Stellen mit gewährleisten zu können (z.B. Verlängerung bei Elternzeit).

ver.di setzt sich für eine Änderung des WissZeitVG in § 2 Abs. 1 ein, wonach sich die nach den Sätzen 1 und 2 insgesamt zulässige Befristungsdauer auch bei „der Pflege von Angehörigen“ um je zwei Jahre verlängert und wirkt darauf hin, dass die in § 2 Abs. 1 normierte mögliche Verlängerung der Befristungsdauer dahin gehend geändert wird, dass die vorhandene Belastung durch Betreuung/ Pflege von Kindern und Angehörigen durch den Gesetzgeber auch dann Anerkennung findet, wenn keine Beurlaubung oder Arbeitszeitreduzierung gem. Abs. 5 vorliegt.

Der demographische Wandel und die Familienfreundlichkeit sollten auch im WissZeitVG ihren Niederschlag finden. Die Erziehung von Kindern und die Pflege von Angehörigen sind zusätzliche Belastung und wichtiger Bestandteil unseres sozialen Lebens. Dies muss in einen Rechtsanspruch auf Verlängerung führen, um Pflege und Erziehung nicht zu einem Nachteil werden lassen.

Bremst die Allianz den Einigungsprozess zur Novellierung des WissZeitVG aus?

Die Allianz der Wissenschaftsorganisationen hat sich mit zwei Themen an die Bildungsministerin Wanka gerichtet:

- a.) der Herausnahme des wissenschaftsunterstützenden Personals aus dem Gesetz und**
- b.) der Betreuungsvereinbarung in Promotionsverfahren.**

Auslöser könnten die Eckpunkte zur Novellierung des WissZeitVG gewesen sein, auf die sich die Berichterstatterinnen der SPD und der CDU/CSU Anfang Mai mit dem Bildungsministerium geeinigt haben sollen. In der Fraktion der CDU/CSU sollen sie aber keine Zustimmung gefunden, sondern weiteren Verhandlungsbedarf ausgelöst haben. ver.di plädiert nachdrücklich dafür, sich weiter für die geeinten Eckpunkte einzusetzen, auch wenn es sich um einen Minimalkonsens handelt.

Das wissenschaftsunterstützende Personal kann nicht weiter als Manövriermasse in der Durchführung von Forschungsaufgaben in Drittmittelprojekten mit befristeten Verträgen behandelt werden, da es nicht in den Geltungsbereich dieses Sondergesetzes gehört. Nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichtes aus 2011 fallen nicht einmal die Lehrkräfte für besondere Aufgaben unter die Definition des wissenschaftlichen Personals im WissZeitVG.

Aber selbstverständlich sind sie ein notwendiger und wichtiger Teil der Lehre und der Forschung,

ohne die es kein derart ausdifferenziertes und leistungsstarkes Wissenschaftssystem in der Bundesrepublik Deutschland gäbe. Hier stimmen wir mit der Einschätzung in den Ausführungen der Allianz der Wissenschaftsorganisationen uneingeschränkt überein. Gerade weil sie ein immanenter Bestandteil des Wissenschaftssystems sind, werden ihre hochqualifizierten Leistungen in allen Hochschulen und Forschungseinrichtungen täglich benötigt. Dies erfasst Berufungsverhandlungen, den Lehrbetrieb, den Verwaltungsbereich wie auch die Forschungsprojekte mit oder ohne Drittmittel. Deshalb sind ihre Tätigkeiten auch als Daueraufgaben zu definieren, die zu Dauerbeschäftigung führen müssen. Damit stellen sich die Probleme nicht mehr so, wie die Allianz sie in ihrem Schreiben noch beschwört. Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft schlägt seit Jahren dazu vor, einen Beschäftigtenpool im Bereich der Drittmittelforschung einzurichten, über den der Einsatz besonders qualifizierter nichtwissenschaftlicher Fachkräfte gesichert werden kann. Damit wäre die von der Allianz angesprochene Frage der Kontinuität in der Lehre und Forschung auch positiv zu beantworten. Die Finanzierung dieses Beschäftigtenpools könnte bei normalen Daueraufgaben durch die regulären Haushaltsmittel bzw. den jeweiligen Drittmitteln erfolgen und für die Überbrückungszeiten zwischen den Projekten könnten Mittel aus den Rücklagen, Mittel aus den vier Pakten sowie den Spenden

Homepage

biwifo.verdi.de

V.i.S.d.P.

ver.di - Vereinte
Dienstleistungsgewerkschaft,
Paula-Thiede-Ufer 10,
10179 Berlin,

FB Bildung,
Wissenschaft und
Forschung,

Verantwortlich:

Ute Kittel,

Bearbeitung:

Norbert Konkol

W-3141-08-0615

**Bildung, Wissenschaft
und Forschung**





Ausschussdrucksache 18(18)116 b

26.06.2015

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)

Stellungnahme

Öffentliche Anhörung

zum Thema

**„Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und
Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes“**

am Montag, 29. Juni 2015

// HOCHSCHULE UND FORSCHUNG //

Stellungnahme

der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)

**zur öffentlichen Anhörung
„Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses
und Novellierung des Wissenschaftszeitvertrags-
gesetzes“ im Ausschuss für Bildung, Forschung
und Technikfolgenabschätzung
des Deutschen Bundestages
am 29. Juni 2015 in Berlin**

Abgegeben von

**Dr. Andreas Keller
Stellvertretender Vorsitzender der GEW
und Vorstandsmitglied für Hochschule und Forschung**

Frankfurt am Main, 25. Juni 2015

Inhalt

0. VORBEMERKUNG	5
1. STRUKTURDEFIZITE DER KARRIEREWEGE IN HOCHSCHULE UND FORSCHUNG IM LICHT DES BUNDESBERICHTS WISSENSCHAFTLICHER NACHWUCHS 2013	7
1.1 Unzufriedenheit mit Beschäftigungssituation	7
1.2 Immer mehr befristete Beschäftigungsverhältnisse	7
1.3 Zwangsteilzeit und Einkommensnachteile	8
1.4 Deutscher Sonderweg in der Personalstruktur	8
1.5 Viel zu langsame Fortschritte in der Gleichstellung	9
1.6 Instabile Beschäftigungsbedingungen untergraben Kontinuität und Qualität der Lehre	9
1.7 Fazit: Befunde machen Handlungsbedarf deutlich	10
2. REFORMVORSCHLÄGE DER BILDUNGSGEWERKSCHAFT GEW	11
2.1 Absicherung der Promotionsphase	11
2.2 Berechenbare Perspektiven für Postdocs	11
2.3 Personalentwicklung, Personalplanung und Personalmanagement	12
2.4 Mindeststandards für befristete Beschäftigungsverhältnisse	12
2.5 Familienfreundliche Gestaltung von Karrierewegen	13
2.6 Anspruch auf Vollzeitbeschäftigung statt Zwangsteilzeit	14
2.7 Reguläre statt prekäre Beschäftigung	14
2.8 Gleiche Chancen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler	14
2.9 Mitbestimmung auf Augenhöhe	15
2.10 Ausbau von Hochschule und Forschung	15
3. KONKRETE HANDLUNGSMÖGLICHKEITEN DES BUNDES	16
3.1 Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes	16
Eingrenzung des personellen Geltungsbereichs des Gesetzes	16
Aufhebung der Tarifsperre	18
Dauerstellen für Daueraufgaben	18
Qualifizierung als Voraussetzung für sachgrundlose Befristung	18
Keine Befristung in der Postdoc-Phase ohne Tenure Track	19
Mindestlaufzeiten für Zeitverträge	19
Verbindliche Ausgestaltung der familienpolitischen Komponente	20
Einführung einer behindertenpolitische Komponente	20

3.2	Aktive Vergabepolitik bei der der Finanzierung von Wissenschaftseinrichtungen	20
	Unterzeichnung und Umsetzung der europäischen Forscher-Charta	21
	Tariftreue: Einhaltung geltender Tarifverträge	21
	Selbstverpflichtung: Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“	22
	Family Budgeting: Kinder sind kein Betriebsunfall	22
3.3	Einführung eines Doktorandinnen- und Doktorandenstatus in der Krankenversicherung	23
3.4	Aufnahme von wissenschaftsspezifischen Regelungen in den TVÖD	23
3.5	Pakt für gute Arbeit in der Wissenschaft	24

4. BEWERTUNG DER EMPFEHLUNGEN DES WISSENSCHAFTSRATES SOWIE VORLIEGENDER PARLAMENTARISCHER INITIATIVEN **26**

4.1	Empfehlungen des Wissenschaftsrates zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten, Ausschuss-Drucksache 18(18)99	26
4.2	Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN: Entwurf eines ersten Gesetzes zur Änderung des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (1. WissZeitVG-ÄndG), BT-Drucksache 18/1463	26
4.3	Antrag der Fraktion DIE LINKE: Gute Arbeit in der Wissenschaft – Stabile Ausfinanzierung statt Unsicherheiten auf Kosten der Beschäftigten und Wissenschaftszeitvertragsgesetz grunderneuern, BT-Drucksache 18/4804	27

ANHANG: GEW-GESETZENTWURF FÜR EINE REFORM DES WISSENSCHAFTSZEITVERTRAGSGESETZES **29**

0. Vorbemerkung

Die Beschäftigungsbedingungen und Berufswege in Hochschule und Forschung stehen seit einigen Jahren im Fokus wissenschaftspolitischer Debatten. Hierzu 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 mehr als 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.

Mit dem Köpenicker Appell „Jetzt die Weichen für den ‚Traumjob Wissenschaft‘ stellen!“ hat die GEW 2013 die neue Bundesregierung zu einem 100-Tage-Programm für gute Arbeit in der Wissenschaft aufgefordert⁶. Darin fordert sie eine aktive Vergabepolitik in der Forschungsförderung, mit der der Bund als Geldgeber Mitverantwortung für die Qualität von Karrierewegen und Beschäftigungsbedingungen an den von ihm finanzierten Einrichtungen übernimmt, ein Förderprogramm für verlässliche Karrierewege in der Wissenschaft, welches Anreize für die nachhaltige Schaffung von Tenure-Track-Modellen gibt, sowie eine Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG), mit der dem ausufernden Befristungsunwesen in Hochschule und Forschung endlich Einhalt geboten wird.

Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler erwarten, dass jetzt endlich Nägel mit Köpfen gemacht werden. Dauerstellen für Daueraufgaben, Mindestlaufzeiten für Zeitverträge, eine verbindliche Ausgestaltung der familienpolitischen Komponente und die Aufhebung der Tarifsperre sind einige Eckpunkte des GEW-Gesetzentwurfs zur Novellierung des WissZeitVG, den die Bildungsgewerkschaft im Januar dieses Jahres vorgelegt

-
- 1 Bundesministerium für Bildung und Forschung: Bundesbericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN), Bonn/Berlin 2008; siehe www.buwin.de sowie Bundestags-Drucksache 17/13670 vom 30.05.2013.
 - 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.gew.de/wissenschaft/herrschinger-kodex/. 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).
 - 6 Siehe www.gew.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/koepenicker-appell/. Vgl. Isabel Carqueville/Andreas Keller/Sonja Staack (Hrsg.): Aufstieg oder Ausstieg? Wissenschaft zwischen Promotion und Professur, Bielefeld 2014 (GEW-Materialien aus Hochschule und Forschung, Band 122).

6 VORBEMERKUNG

hat⁷. Durch eine Reform des Befristungsrechts kann der Bund wichtige Rahmenbedingungen zu Gunsten des Prinzips „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ gestalten. Von der Bundesregierung, vom Bundestag und Bundesrat erwarten wir, dass sie dafür alle verfügbaren rechtlichen Kompetenzen und politischen Handlungsmöglichkeiten ausschöpfen.

7 GEW: Dauerstellen für Daueraufgaben, Mindeststandards für Zeitverträge. Der GEW-Gesetzentwurf für eine Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, Frankfurt am Main 2015, www.gew.de/wissenschaft/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/gew-dauerstellen-fuer-daueraufgaben-mindeststandards-fuer-zeitvertraege/.

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 deutlich erhöht: Kamen 2005 auf jeden unbefristet angestellten Wissenschaftler bzw. jede unbefristet angestellte Wissenschaftlerin noch vier befristet angestellte Kolleginnen und Kollegen, betrug dieses Verhältnis 2013 bereits eins zu neun.⁸ 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 acht 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 hat eine Laufzeit von unter einem Jahr, an Forschungseinrichtungen waren es 50 Prozent – das hat die Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes 2011 ergeben.⁹ In solch extrem kurzen Zeiträumen lässt sich

8 Vgl. Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.4: Personal an Hochschulen (zuletzt veröffentlicht im September 2014).

9 Georg Jongmanns: Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Gesetzesevaluation im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. HIS-Projektbericht März 2011, Hannover 2011, S. 73.

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.¹⁰

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 zu meist 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 des 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 eine Sonderstellung ein, weil der Anteil der „Senior-Staff-Ebene“ – dauerhaft beschäftigte, selbständig

¹⁰ Meldung vom 28.05.2013, www.destatis.de/DE/Publikationen/STATmagazin/Arbeitsmarkt/2013_05/2013_05Beschaeftigte.html.

Lehrende und Forschende – ungewöhnlich klein ausfällt. Darüber hinaus fehlt die Ebene des „Junior Staff“ – hauptamtlich und selbständig Lehrende und Forschende 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 wider; wie der Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs herausstellt, kennen andere Länder 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-27¹¹ zurück, der geringste Anteil von Frauen ist mit 13 Prozent im privatwirtschaftlichen Forschungsbe- reich 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.¹² 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 aka-

11 Seit 1. Juli 2013 EU-28 (für 28 Mitgliedsstaaten der Europäischen Union).

12 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.

demischen 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“, wie es in der Studie weiter heißt.¹³ Die hohe Personalfuktuation und die damit verbundene geringere berufliche Erfahrung und fehlende Kontinuität erschweren 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 zu Recht 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 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.

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

2. Reformvorschläge der Bildungsgewerkschaft 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 vorgelegt¹⁴, 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.¹⁵ 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 sollte daher gegenüber Stipendien der Vorzug gegeben werden. Die Max-Planck-Gesellschaft (MPG) hat mit ihren neuen Richtlinien zur Vergütung von Doktorandinnen und Doktoranden im März dieses Jahres die Weichen neu gestellt, so dass in der MPG künftig einheitlich nicht mehr über Stipendien, sondern über Arbeitsverträge promoviert wird. Andere Wissenschaftsorganisationen sollten diesem Beispiel folgen.

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 erarbeitet.¹⁶

2.2 Berechenbare Perspektiven für Postdocs

Promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern (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. Wie ein Tenure Track sinnvoll ausgestaltet werden kann, zeigt der Kollektivvertrag (Tarifvertrag) für die Universitäten in Österreich, der

14 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).

15 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).

16 Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Hauptvorstand (Hrsg.): Promotion im Brennpunkt. Reformvorschläge der Doktorandinnen und Doktoranden in der Bildungsgewerkschaft GEW, 2. erweiterte Auflage 2012, <http://www.gew.de/wissenschaft/promotion/>.

2009 zwischen der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD) und dem Dachverband der Universitäten abgeschlossen wurde¹⁷. 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 jeder Forschungseinrichtung einen verantwortungsbewussten Umgang mit der Befristung von Beschäftigungsverhältnissen. Verantwortungsbewusster Umgang bedeutet zunächst, dass Zeitverträge überhaupt nur

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

dann abgeschlossen werden sollten, wenn diese notwendig und sachlich gerechtfertigt sind. Das kann nur dann der Fall sein, wenn die Beschäftigung 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 01.06.2011¹⁸ 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.¹⁹ Nur 0,5 Prozent der an Hoch-

18 7 AZR 827/09.

19 Georg Jongmanns: Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Gesetzesevaluation im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. HIS-Projektbericht März 2011, Hannover 2011, S. 55.

schulen 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 geschlossenen Drittmittelverträgen, einen Rechtsanspruch auf Vertragsverlängerung 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 Wissenschaftsrats eine Quotierung nach Maßgabe des so genannten Kaskadenmodells erfolgen: Liegt der Anteil der Frauen unter den Promotionen an einer Wissenschaftsein-

richtung 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 etabliert werden. Alle Beschäftigten müssen das Recht bekommen, vertreten zu werden durch von ihnen gewählte Personalvertretungen, 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 ist²⁰. 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.

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

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.

Mit dem Köpenicker Appell „Jetzt die Weichen für den ‚Traumjob Wissenschaft‘ stellen!“ hat die GEW 2013 die neue Bundesregierung zu einem 100-Tage-Programm für gute Arbeit in der Wissenschaft aufgefordert²¹. Darin fordert sie eine aktive Vergabepolitik in der Forschungsförderung, mit der der Bund als Geldgeber Mitverantwortung für die Qualität von Karrierewegen und Beschäftigungsbedingungen an den von ihm finanzierten Einrichtungen übernimmt, ein Förderprogramm für verlässliche Karrierewege in der Wissenschaft, welches Anreize für die nachhaltige Schaffung von Tenure-Track-Modellen gibt, sowie eine Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG), mit der dem ausufernden Befristungsunwesen in Hochschule und Forschung Einhalt geboten wird.

3.1 Novellierung 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 WissZeitVG in der Lage.

Die Regierungsparteien CDU, CSU und SPD haben in ihre Koalitionsvereinbarung eine Novellierung des WissZeitVG angekündigt. Der Koalitionsvertrag wurde vor eineinhalb Jahren – im Dezember 2013 – unterzeichnet. Die GEW erwartet jetzt eine zeitnahe Änderung des Gesetzes, die substantielle Verbesserungen für die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bringen muss. Mit einem eigenen Gesetzentwurf hat sie im Januar dieses Jahres hierfür die Initiative ergriffen.²² Eine Synopse mit der Gegenüberstellung des geltenden Textes des WissZeitVG und den Änderungsvorschlägen ist dieser Stellungnahme beigelegt.

Dauerstellen für Daueraufgaben, Mindestlaufzeiten für Zeitverträge, eine verbindliche Ausgestaltung der familienpolitischen Komponente und die Aufhebung der Tarifsperre sind einige Eckpunkte des GEW-Gesetzentwurfs zur Novellierung des WissZeitVG. Im Einzelnen schlägt die Bildungsgewerkschaft folgende Änderungen des WissZeitVG vor:

21 Siehe www.gew.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/koepenicker-appell/. Vgl. Isabel Carqueville/Andreas Keller/Sonja Staack (Hrsg.): Aufstieg oder Ausstieg? Wissenschaft zwischen Promotion und Professur, Bielefeld 2014 (GEW-Materialien aus Hochschule und Forschung, Band 122).

22 GEW: Dauerstellen für Daueraufgaben, Mindeststandards für Zeitverträge. Der GEW-Gesetzentwurf für eine Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, Frankfurt am Main 2015, www.gew.de/wissenschaft/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/gew-dauerstellen-fuer-daueraufgaben-mindeststandards-fuer-zeitvertraege/.

Eingrenzung des personellen Geltungsbereichs des Gesetzes

Der GEW-Gesetzentwurf für die Reform des WissZeitVG sieht vor, Beschäftigte, die überwiegend Lehraufgaben wahrnehmen, sowie nichtwissenschaftliches und nichtkünstlerisches Personal aus dem Geltungsbereich des WissZeitVG auszunehmen.

Der Geltungsbereich des WissZeitVG erstreckt sich derzeit auf wissenschaftliches und künstlerisches Personal mit Ausnahme der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer an Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Allerdings kann nichtwissenschaftliches und nichtkünstlerisches Personal nach § 2 Absatz 2 Satz 2 WissZeitVG im Falle von Drittmittelfinanzierung befristet beschäftigt werden. Darüber hinaus wurde das WissZeitVG in der Vergangenheit auf Lehrkräfte angewandt, die keine oder wenig Gelegenheit für Forschung oder wissenschaftlicher Qualifizierung haben, indem diese in den jeweiligen Landeshochschulgesetzen der Kategorie des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals zugeordnet wurden.

Im Falle einer im Fremdsprachenunterricht eingesetzten Lehrkraft für besondere Aufgaben an einer baden-württembergischen Universität ist diese Praxis 2011 vom Bundesarbeitsgericht (BAG) beanstandet worden. Das BAG hat klargestellt, dass das WissZeitVG seinen persönlichen Geltungsbereich eigenständig bestimmt und demnach nur Beschäftigte, die wissenschaftliche Dienstleistungen zu erbringen haben, zum wissenschaftlichen Personal im Sinne des Gesetzes gehören. In der Frage, wann in der Lehre eingesetztes Hochschulpersonal „wissenschaftliche Lehre“ und damit nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts „wissenschaftliche Dienstleistungen“ erbringt, ist es zu einem heftigen Meinungsstreit insbesondere in der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte gekommen.

Um die Abgrenzung klarer zu machen, sieht der GEW-Gesetzentwurf daher vor, in § 1 Absatz 1 WissZeitVG die „überwiegend mit Lehraufgaben betrauten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ vom Geltungsbereich des Gesetzes auszunehmen. Außerdem trägt der Novellierungsvorschlag dem Umstand Rechnung, dass Lehraufgaben zum dauerhaft wahrzunehmenden Kernbereich der Aufgaben von Hochschulen gehören und daher schon strukturell nicht pauschal über sachgrundlos befristete Beschäftigungsverhältnisse abgewickelt werden sollen.

Weiter soll die in § 2 Absatz 2 enthaltene Option, im Falle einer Drittmittelfinanzierung auch nichtwissenschaftliches und nichtkünstlerisches Personal befristet zu beschäftigen, entfallen. Traditionell wurde das in Drittmittelprojekten eingesetzte nichtwissenschaftliche und nichtkünstlerische Personal unbefristet beschäftigt. Denn es gehörte zur vom Drittmittelgeber regelmäßig vorausgesetzten oder geforderten Infrastruktur der Wissenschaftseinrichtung als Voraussetzung für eine Bewilligung von Drittmitteln. Erst die zunehmende Unterfinanzierung der Hochschulen bei gleichzeitig steigendem Drittmittelanteil führte dazu, dass in die Stellenpläne für Drittmittelprojekte immer häufiger auch Stellen für nichtwissenschaftliches und nichtkünstlerisches Personal eingestellt wurden. Sollte angesichts der Finanzausstattung der wissenschaftlichen Einrichtungen im Einzelfall wirklich Bedarf für die Finanzierung und Beschäftigung von nichtkünstlerischem und nichtwissenschaftlichem Personal bestehen, kann eine befristete Beschäftigung dieses Personals nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes erfolgen (Sachgrund der so genannten Projektbefristung).

Aufhebung der Tarifsperre

Der GEW-Gesetzentwurf sieht die Aufhebung der in § 1 Absatz 1 Satz enthaltenen Tarifsperre vor. Die Tarifsperre untersagt den Arbeitgebern und Gewerkschaften, vom Gesetz abweichende und für die Beschäftigten günstigere Befristungsregelungen zu vereinbaren, wie dies sonst im Arbeitsrecht üblich ist. Lediglich für einzelne Fachrichtungen und Forschungsbereiche kann derzeit hinsichtlich der Höchstbefristungsdauer sowie der Anzahl der zulässigen Verlängerungen befristeter Beschäftigungsverhältnisse eine Abweichung vom Gesetz tarifvertraglich vereinbart werden.

Der GEW schlägt daher eine Änderung des WissZeitVG dahingehend vor, dass Arbeitgeber und Gewerkschaften für alle Regelungstatbestände sowie fachrichtungs- und forschungsbereichsübergreifend Befristungsregelungen aushandeln können. Den Tarifpartnern sollte die Chance gegeben werden, zu einem Interessenausgleich zu kommen und so eine größere Akzeptanz und Sachgerechtigkeit des Befristungsrechts in Hochschule und Forschung zu erreichen.

Dauerstellen für Daueraufgaben

Bereits heute stellt das WissZeitVG in § 2 Absatz 2 klar, dass das Recht der Arbeitgeber, wissenschaftliches und künstlerisches Personal auch unbefristet zu beschäftigen, unberührt bleibt. Tatsächlich machen die Hochschulen und zunehmend auch die Forschungseinrichtungen von dieser Möglichkeit nur noch in Ausnahmefällen Gebrauch. Der GEW-Gesetzentwurf sieht daher vor, ergänzend den Grundsatz „Daueraufgaben für Daueraufgaben“ im WissZeitVG zu verankern. Die Arbeitgeber sollen zur unbefristeten Beschäftigung des Personals verpflichtet werden, wenn diesem Daueraufgaben übertragen werden.

Qualifizierung als Voraussetzung für sachgrundlose Befristung

§ 2 Absatz 1 des WissZeitVG ermöglicht die sachgrundlose Befristung von wissenschaftlichem und künstlerischem Personal im Umfang von bis zu sechs Jahren vor der Promotion sowie weiteren sechs – in der Medizin neun – Jahren nach der Promotion. Aus der Entstehungsgeschichte des Gesetzes ergibt sich, dass sich der Zeitraum von sechs plus sechs bzw. sechs plus neun Jahren an der großzügig bemessenen Dauer der wissenschaftlichen Qualifizierung in der Promotions- bzw. Postdoc-Phase orientierte. Ob die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in diesem Zeitraum tatsächlich die Gelegenheit zur wissenschaftlichen Qualifizierung bekommen, spielt jedoch bei der Ausgestaltung der Befristungsregelungen *de lege lata* keine Rolle. Das führt häufig dazu, dass Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler die Höchstbefristungsdauer nach § 2 Absatz 1 erreichen, ohne dass sie tatsächlich die Chance hatten, ihr Qualifizierungsziel zu erreichen. Der GEW-Gesetzentwurf sieht daher vor, dieses Strukturdefizit des WissZeitVG aufzulösen. Wissenschaftliches und künstlerisches Personal soll nur noch unter der Voraussetzung sachgrundlos befristet beschäftigt werden können, wenn arbeitsvertraglich geregelt wird, dass das befristete Beschäftigungsverhältnis der Qualifizierung dient. Der Arbeitsvertrag muss außerdem Aussagen über das Qualifizierungsziel, die Qualifizierungsdauer und den Umfang der für Qualifizierungszwecke verfügbaren Arbeitszeit enthalten, die mindestens 50 Prozent betragen muss. Dies soll in einem neuen Absatz 2a des § 2 geregelt werden.

Konsequenterweise sollten dann auch nur noch befristete Beschäftigungsverhältnisse, die unter diesen Voraussetzungen abgeschlossen wurden – also eine arbeitsvertragliche Regelung der Qualifizierung enthalten –, auf die Höchstbefristungsdauer von sechs plus sechs bzw. sechs plus neun Jahren angerechnet werden. Darauf zielen die vorgesehenen Änderungen in § 2 Absatz 3 WissZeitVG ab. In diesem Zuge soll auch klar gestellt werden, dass Beschäftigungszeiten während des Masterstudiums nicht auf die Höchstbefristungsdauer angerechnet werden. Tatsächlich ist die Praxis der Hochschulen im Hinblick von Beschäftigungszeiten während des Studiums derzeit sehr uneinheitlich.

Keine Befristung in der Postdoc-Phase ohne Tenure Track

Berechenbare Perspektiven für promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (Postdocs) sind eine zentrale Forderung des Templiner Manifests und eine gleichstellungspolitische Notwendigkeit. Während die Promotion für viele Berufsfelder auch außerhalb von Hochschule und Forschung qualifiziert, ist die wissenschaftliche Qualifizierung nach der Promotion ganz überwiegend auf den Beruf Wissenschaft ausgerichtet.

Der GEW-Gesetzentwurf sieht daher vor, dass promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nur noch dann befristet beschäftigt werden, wenn ihnen die Perspektive eröffnet wird, auf Dauer in Hochschule und Forschung tätig zu sein. Konkret soll eine befristete Beschäftigung durch eine Änderung von § 2 Absatz 1 Satz 2 WissZeitVG daran gebunden werden, dass der Arbeitgeber mit der oder dem Beschäftigten eine Entfristung des Beschäftigungsverhältnisses für den Fall vereinbaren, dass aufgrund fachlicher, pädagogischer und persönlicher Eignung das Qualifizierungsziel erreicht worden ist. Die Eignung ist rechtzeitig durch ein Gutachten festzustellen.

Diese Regelung verpflichtet die Hochschulen und Forschungseinrichtungen zur Etablierung von Laufbahnen nach dem Vorbild eines Tenure Track, wie ihn Gewerkschaften und Universitäten etwa in Österreich tarifvertraglich vereinbart haben, wenn sie promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler befristet beschäftigen möchten und dafür keine anderen Befristungstatbestände, etwa Drittmittelfinanzierung, vorliegen.

Mindestlaufzeiten für Zeitverträge

Nicht nur das Ausmaß der befristeten Beschäftigung in Hochschule und Forschung, sondern auch die sehr kurzen Laufzeiten der befristeten Beschäftigungsverhältnisse sorgen für Unmut unter den betroffenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern und unterminieren die Kontinuität und Qualität ihrer Arbeit in Forschung und Lehre sowie die Attraktivität des Arbeitsplatzes Hochschule und Forschung für Frauen und für Männer.

Der GEW-Gesetzentwurf für die Reform des WissZeitVG sieht daher vor, in § 2 in einem neuen Absatz 2b verbindlich Mindestvertragslaufzeiten für nach Maßgabe des Gesetzes geschlossene befristete Beschäftigungsverhältnisse vorzugeben. Dabei soll gelten, dass die Dauer eines zum Zwecke der Qualifizierung nach § 2 Absatz 1 WissZeitVG abgeschlossenen befristeten Arbeitsvertrages mindestens der Zeitdauer entsprechen soll, die in dem betreffenden Fach üblicherweise für das Qualifizierungsziel aufgewendet wird, aber keinesfalls drei Jahre unterschreiten darf. Für nach § 2 Absatz 2 mit Drittmittelfinanzierung begründete Befristungen von Arbeitsverträgen soll gelten, dass die Dauer des befristeten Arbeitsvertrages mindestens der Zeitdauer des aus Mitteln Dritter finanzierten Projekts entsprechen muss.

Verbindliche Ausgestaltung der familienpolitischen Komponente

Bereits heute enthält das WissZeitVG eine so genannte familienpolitische Komponente: § 2 Absatz 1 Satz 3 regelt, dass sich die zulässige Höchstbefristungsdauer von sechs Jahren vor der Promotion und weiteren sechs Jahren – in der Medizin neun Jahren – nach der Promotion bei Betreuung eines Kindes oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind verlängert. Tatsächlich machen die Arbeitgeber nur sehr zurückhaltend und willkürlich von dieser Option Gebrauch.

Der GEW-Gesetzentwurf sieht daher eine verbindliche Ausgestaltung der familienpolitischen Komponente vor. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sollen künftig einen Anspruch auf automatische Verlängerung ihres befristeten Beschäftigungsverhältnisses um pauschal zwei Jahre erhalten, wenn sie ein Kind oder mehrere Kinder unter 18 Jahren betreuen und an einer wissenschaftlichen Qualifizierung gearbeitet haben oder noch arbeiten. Dies sieht die Regelung in § 2 Absatz 5 Satz 1 Nr. 6 des Gesetzentwurfs vor, die neu ins WissZeitVG aufgenommen werden soll. Weiter ist vorgesehen, die bisherige familienpolitische Komponente gemäß § 2 Absatz 1 Satz 3 WissZeitVG, die keinen Verlängerungsanspruch beinhaltet, aber weitergehende Verlängerungsmöglichkeiten eröffnet, parallel beizubehalten.

Die vorgeschlagene Erstreckung der Regelungen des § 2 Absatz 5 Satz 1 auf Drittmittelverträge beruht auf dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung. Durch die Regelung werden die Drittmittelgeber dazu angehalten, den Verlängerungsanspruch des bzw. der geschützten Beschäftigten von vornherein in ihre Finanzplanung aufzunehmen.

Einführung einer behindertenpolitische Komponente

Weiter sieht der GEW-Gesetzentwurf vor, nach dem Vorbild der familienpolitischen Komponente eine behindertenpolitische Komponente ins WissZeitVG aufzunehmen. Im Zuge des Nachteilsausgleichs soll die Verlängerung von Zeitverträgen bei Behinderung oder chronischer Krankheit über die Höchstbefristungsdauer von sechs Jahren vor der Promotion und sechs Jahren danach – bzw. neun Jahren in der Medizin – hinaus ermöglicht werden. Dies regelt der zusätzliche Satz in § 2 Absatz 1 des Gesetzentwurfs.

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 in erheblichem Umfang Forschung und Lehre an den Hochschulen über Programme wie die Exzellenzinitiative, den Pakt für Forschung und Innovation oder den Qualitätspakt Lehre. 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 projektformige 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 Wissenschaftskonferenz (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-Bericht 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.

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“²³ 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 Laufbahnentwicklungsstrategien 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 Unterzeichnerinnen und Unterzeichner²⁴ 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.

23 Vgl. <http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/rights/whatIsAResearcher>.

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

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 Stufenaufstiegs 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.²⁵ 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 Wissenschaftlerinnen 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 andere Beschäftigte 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. Selbst wenn an einer Hochschule oder Forschungseinrichtung im Einzelfall die

²⁵ Siehe www.herrschinger-kodex.de.

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 ein erfolgreiches Family Budgeting erforderliche Flexibilität gewährt.

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 einen Zugang zur gesetzlichen Krankenversicherung gewährleisten. Zum anderen muss der Beitrag auf Grundlage eines gesetzlich festgelegten Einheitsbeitragssatzes (analog zur studentischen Krankenversicherung) von den Krankenkassen berechnet werden. Ein Positionspapier dazu haben die Doktorandinnen und Doktoranden in der GEW vorgelegt.²⁶

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

²⁶ Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Hrsg.): Ratgeber Sozialversicherung für Promovierende, Frankfurt am Main 2012, www.gew.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/ratgeber-sozialversicherung-fuer-promovierende/

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

Mit dem Köpenicker Appell²⁷ hat die GEW 2013 die neue Bundesregierung u. a. dazu aufgefordert, Hochschulen und Forschungseinrichtungen durch ein spezielles Förderprogramm für verlässliche Karrierewege von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern Anreize für die nachhaltige Schaffung von Tenure-Track-Modellen zu geben – durch die Förderung zusätzlicher Juniorprofessuren oder anderer Postdocstellen, wenn diese mit einem Tenure Track ausgestattet sind und von der jeweiligen Einrichtung auf Dauer weiter finanziert werden.

27 Siehe www.gew.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/koepenicker-appell/. Vgl. Isabel Carqueville/Andreas Keller/Sonja Staack (Hrsg.): Aufstieg oder Ausstieg? Wissenschaft zwischen Promotion und Professur, Bielefeld 2014 (GEW-Materialien aus Hochschule und Forschung, Band 122).

Die GEW begrüßt, dass Bund und Länder diese Initiative aufgegriffen und in der Beratung der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) im April Jahr 2015 eine „Personaloffensive für den wissenschaftlichen Nachwuchs“ vereinbart haben. Entscheidend ist hierbei, dass ein entsprechendes Programm nicht die Fehler der bisherigen Bund-Länder-Programme wiederholt, die zur Ausweitung befristeter Beschäftigung an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen beigetragen haben. Bei der Ausgestaltung der Personaloffensive ist daher insbesondere darauf zu achten, dass das Programm auf Nachhaltigkeit angelegt ist, gezielt die Stabilisierung von Beschäftigung fördert und Anreize schafft, auf Grundlage einer vorausschauenden Personalentwicklungsplanung berechenbare Berufswege zu schaffen.

Geförderte Hochschulen müssen durch schlüssige Personalentwicklungs- und Gleichstellungskonzepte nachweisen und garantieren, dass die mit dem Pakt finanzierten Stellen dauerhaft in unbefristete Stellen umgewandelt werden. Die GEW schlägt vor, gezielt die Schaffung von Tenure-Track-Modellen an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu fördern. Um die Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft zu fördern, sollten mindestens 50 Prozent der geförderten Stellen mit Wissenschaftlerinnen besetzt werden.

Die GEW teilt den Ansatz, personalpolitisch besonders engagierte Hochschulen und Forschungseinrichtungen, die attraktive Karrierewege und Beschäftigungsbedingungen schaffen, zu unterstützen. Darüber hinaus sind aber auch an allen Hochschulen und Forschungseinrichtungen geltende Mindeststandards notwendig. Die Personaloffensive kann eine Veränderung der Rahmenbedingungen, nicht zuletzt durch eine Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, daher keinesfalls ersetzen.

4. Bewertung der Empfehlungen des Wissenschaftsrates sowie vorliegender parlamentarischer Initiativen

4.1 Empfehlungen des Wissenschaftsrates zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten, Ausschuss-Drucksache 18(18)99

Die GEW teilt die Kritik des Wissenschaftsrates, dass es an Hochschulen und Forschungseinrichtungen aktuell zu viele kurze Arbeitsverträge gibt und dass Berufswege in der Wissenschaft einseitig auf die Professur ausgerichtet sind. Sie begrüßt, dass der Wissenschaftsrat den Grundsatz „Dauerstellen für Daueraufgaben“ als Leitlinie der Personalpolitik von Hochschulen und Forschungseinrichtungen einfordert und eine Verknüpfung von Vertragslaufzeiten und Aufgaben anmahnt. Auch die Aufforderung des Wissenschaftsrates an die Fachbereiche bzw. Fakultäten, Dauerstellenkonzepte aufzustellen, wird von der GEW unterstützt.

Die Forderung des Wissenschaftsrates, öffentliche Anreize für Veränderungen in der Personalstruktur, insbesondere zur Förderung von Tenure-Track-Stellen, zu setzen, kann und sollte im Rahmen der inzwischen von Bund und Ländern angekündigten Personaloffensive aufgegriffen werden.

Die GEW bedauert, dass der Wissenschaftsrat keine konkreten Veränderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen einfordert. Für die Umsetzung der vom Wissenschaftsrat benannten Grundsätze – Dauerstellen für Daueraufgaben, Verknüpfung von Vertragslaufzeiten und Aufgaben – ist aber gerade eine Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes von besonderer Bedeutung.

Kritisch sind außerdem die Vorschläge des Wissenschaftsrates für die Postdoc-Phase zu bewerten. Eine Umsetzung der konkreten Empfehlungen würde bedeuten, dass es selbst bei einem modellhaften Karriereverlauf nach der Promotion weitere zehn Jahre dauert, bis Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler eine unbefristete Anstellung erhalten. Das ist für die GEW nicht akzeptabel – Promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sind hoch qualifizierte Beschäftigte, die eine verlässliche Absicherung verdienen.

4.2 Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN: Entwurf eines ersten Gesetzes zur Änderung des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (1. WissZeitVG-ÄndG), BT-Drucksache 18/1463

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

- Mindestvertragslaufzeiten für Zeitverträge vorzusehen – bei Verträgen, die nach der Promotion zum Zweck der Qualifizierung geschlossen werden, hält die GEW hierüber hinaus allerdings die verbindliche Verankerung einer Tenure-Track-Option für geboten – auch für Verträge zum Zweck der Promotion ist zur Verhinderung von Kurz- und Kettenbefristungen die Einführung einer Mindestlaufzeit geboten,
- die Laufzeit von Drittmittelverträgen an die Dauer der Finanzierungsbewilligung zu koppeln – die GEW schlägt eine Kopplung an die Projektlaufzeit vor,
- die befristete Beschäftigung des sogenannten nichtwissenschaftlichen Personals in Drittmittelprojekten einzuschränken – die GEW fordert hierüber hinaus, diese Personalgruppe ganz aus dem Geltungsbereich des WissZeitVG auszunehmen,

- die Tarifsperre zu streichen – an Stelle eines eigenständigen Wissenschaftstarifvertrages bevorzugt die GEW jedoch die Aufnahme bzw. Weiterentwicklung von wissenschaftsspezifischen Regelungen in den Flächentarifverträgen des öffentlichen Dienstes,
- für Promovierende Betreuungsvereinbarungen vorzusehen – um eine verbindliche Verankerung des Qualifizierungsvorhabens als Bestandteil des Arbeitsverhältnisses zu erreichen, hält die GEW allerdings für alle Qualifizierungsverträge eine Vereinbarung über die zur eigenständigen Qualifizierung zur Verfügung stehende Arbeitszeit im Arbeitsvertrag für sinnvoll –um einen Gleichschritt zwischen Qualifizierung und Beschäftigungssicherheit herzustellen, sollte die Laufzeit von Arbeitsverträgen für Promovierende aus Sicht der GEW außerdem nicht höchstens, sondern vor allem mindestens so lang sein wie die der entsprechenden Betreuungsvereinbarung,
- eine bessere Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Arbeit auch für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Drittmittelprojekten zu gewährleisten – anstelle einer Vorrangregelung für Befristungen nach § 2 Absatz 1 vor § 2 Absatz 2 WissZeitVG schlägt die GEW allerdings eine Übertragung der automatischen Verlängerung von Arbeitsverträgen um Zeiten des Mutterschutzes und der Elternzeit auf Drittmittelverträge vor,
- die Anrechnung von Beschäftigungszeiten als studentische Mitarbeiterin oder studentischer Mitarbeiter auf die Höchstbefristungsdauern auszuschließen.

Über die Vorschläge der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen und die bereits genannten Punkte hinaus sind aus Sicht der GEW insbesondere eine Einschränkung des Geltungsbereich des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, indem überwiegend in der Lehre beschäftigte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus dem Geltungsbereich ausgenommen werden, sowie eine verbindliche Ausgestaltung der familienpolitischen Komponente des Gesetzes erforderlich.

4.3 Antrag der Fraktion DIE LINKE: Gute Arbeit in der Wissenschaft – Stabile Ausfinanzierung statt Unsicherheiten auf Kosten der Beschäftigten und Wissenschaftszeitvertragsgesetz grunderneuern, BT-Drucksache 18/4804

Die GEW begrüßt den Antrag, insbesondere die Forderungen,

- die Politik der durch temporäre Pakte befristeten Finanzierung des Wissenschaftssystems zu beenden und damit auch eine wichtige Voraussetzung für langfristige Personalentwicklung und stabile Beschäftigungsverhältnisse zu schaffen,
- mit den Ländern die gemeinsam finanzierten Wissenschaftsorganisationen zu einem Eintritt in die einschlägigen Arbeitgeberverbände zu bewegen,
- durch ein Förderprogramm die Schaffung unbefristeter Stellen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu fördern,
- gemeinsam mit den Ländern eine Reform von Personalstruktur und Berufswegen in der Wissenschaft auf den Weg zu bringen

sowie im Wissenschaftszeitvertragsgesetz

- den Grundsatz „Dauerstellen für Daueraufgaben“ zu verankern,
- Mindestvertragslaufzeiten für Zeitverträge vorzusehen, die die Vertragslaufzeit an die üblicherweise für ein Qualifizierungsziel erforderliche Zeit bzw. an die Laufzeit eines Drittmittelprojekts koppeln – dabei geht die Fraktion DIE LINKE mit der zusätzlichen Einführung einer Mindestvertragslaufzeit von zwei Jahren für Drittmittelstellen sowie mit der Beschränkung auf maximal zwei aufeinander folgende nach WissZeitVG befristete Verträge nach der Promotion beim selben Arbeitgeber über die Vorschläge der GEW hinaus,
- die Möglichkeit befristeter Verträge zum Zweck der Qualifizierung daran zu koppeln, dass die zur Verfügung stehende Arbeitszeit zur eigenständigen Qualifizierung in den Arbeitsverträgen verbindlich verankert wird – dabei geht die Fraktion DIE LINKE mit der Forderung nach zwei Dritteln der Arbeitszeit für die eigenständige Qualifizierung über die Vorschläge der GEW hinaus,
- die Möglichkeit befristeter Verträge zum Zweck der Qualifizierung nach der Promotion an eine Tenure-Track-Option zu koppeln,
- überwiegend mit Lehraufgaben betrautes Personal sowie die sogenannten nichtwissenschaftlichen Beschäftigten vom Geltungsbereich des Gesetzes auszuschließen – mit der Forderung, die Möglichkeit der Drittmittelbefristung wissenschaftlichen Personals von einem nur vorübergehenden Bedarf an zusätzlicher Arbeitsleistung abhängig zu machen, geht die Fraktion DIE LINKE über die Vorschläge der GEW zur Beschränkung von Befristungsmöglichkeiten im Drittmittelbereich hinaus,
- die Tarifsperre zu streichen,
- die familienpolitische Komponente verbindlich auszugestalten und
- für Menschen mit chronischen Erkrankungen und Behinderungen eine Verlängerung der Höchstbefristungsdauer einzuführen.

Frankfurt am Main, 25. Juni 2015

Dr. Andreas Keller

Anhang: GEW-Gesetzentwurf für eine Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

Synopsis von geltendem Gesetzestext und Gesetzentwurf mit Begründungen der einzelnen Vorschriften

Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG) vom 12. April 2007 (BGBl. I S. 506)	Gesetzentwurf der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)	Begründung
<p>§ 1 Befristung von Arbeitsverträgen</p> <p>(1) Für den Abschluss von Arbeitsverträgen für eine bestimmte Zeit (befristete Arbeitsverträge) mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal mit Ausnahme der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer an Einrichtungen des Bildungswesens, die nach Landesrecht staatliche Hochschulen sind, gelten die §§ 2 und 3. Von diesen Vorschriften kann durch Vereinbarung nicht abgewichen werden. Durch Tarifvertrag kann für bestimmte Fachrichtungen und Forschungsbereiche von den in § 2 Abs. 1 vorgesehenen Fristen abgewichen und die Anzahl der zulässigen Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Vertragsparteien die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren. Die arbeitsrechtlichen Vorschriften und Grundsätze über befristete Arbeitsverträge und deren Kündigung sind anzuwenden, soweit sie den Vorschriften der §§ 2 bis 6 nicht widersprechen.</p>	<p>§ 1 Befristung von Arbeitsverträgen</p> <p>(1) Für den Abschluss von Arbeitsverträgen für eine bestimmte Zeit (befristete Arbeitsverträge) mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal mit Ausnahme der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer <u>und der überwiegend mit Lehraufgaben betrauten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter</u> an Einrichtungen des Bildungswesens, die nach Landesrecht staatliche Hochschulen sind, gelten die §§ 2 und 3. Von diesen Vorschriften kann durch <u>Vereinbarung nicht Tarifvertrag</u> abgewichen werden. Durch Tarifvertrag kann für bestimmte Fachrichtungen und Forschungsbereiche von den in § 2 Abs. 1 vorgesehenen Fristen abgewichen und die Anzahl der zulässigen Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Vertragsparteien die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren. Die arbeitsrechtlichen Vorschriften und Grundsätze über befristete Arbeitsverträge und deren Kündigung sind anzuwenden, soweit sie den Vorschriften der §§ 2 bis 6 nicht widersprechen.</p>	<p><i>Änderung von Satz 1:</i></p> <p>Diese Änderung grenzt den Geltungsbereich des Gesetzes dahingehend ein, dass dieses nicht mehr auf überwiegend mit Lehraufgaben betraute Beschäftigte, etwa Lehrkräfte für besondere Aufgaben, angewandt werden kann.</p> <p><i>Änderung von Satz 2:</i></p> <p>Die Änderung von Satz 2 und die Streichung von Satz 3 (alt) sehen die vollständige Aufhebung der Tarifsperre vor. Darüber hinaus wird explizit klargestellt, dass durch Tarifvertrag Abweichungen vom Gesetz möglich sind.</p>

(2) Unberührt bleibt das Recht der Hochschulen, das in Absatz 1 Satz 1 bezeichnete Personal auch in unbefristeten oder nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes befristeten Arbeitsverhältnissen zu beschäftigen.

§ 2 Befristungsdauer; Befristung wegen Drittmittelfinanzierung

(1) Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Abs. 1 Satz 1 genannten Personals, das nicht promoviert ist, ist bis zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig. Nach abgeschlossener Promotion ist eine Befristung bis zu einer Dauer von sechs Jahren, im Bereich der Medizin bis zu einer Dauer von neun Jahren zulässig; die zulässige Befristungsdauer verlängert sich in dem Umfang, in dem Zeiten einer befristeten Beschäftigung nach Satz 1 und Promotionszeiten ohne Beschäftigung nach Satz 1 zusammen weniger als sechs Jahre betragen haben. Die nach den Sätzen 1 und 2 insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind. Innerhalb der jeweils zulässigen Befristungsdauer sind auch Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrages möglich.

(2) Unberührt bleibt das Recht der Hochschulen, das in Absatz 1 Satz 1 bezeichnete Personal auch in unbefristeten oder nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes befristeten Arbeitsverhältnissen zu beschäftigen.
Zur unbefristeten Beschäftigung sind die Hochschulen verpflichtet, wenn dem in Abs. 1 Satz 1 bezeichneten Personal Daueraufgaben übertragen werden und ein Befristungsgrund nach diesem Gesetz bzw. dem Teilzeit- und Befristungsgesetz nicht besteht.

§ 2 Befristungsdauer; Befristung wegen Drittmittelfinanzierung

(1) Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Abs. 1 Satz 1 genannten Personals, das nicht promoviert ist, ist bis zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig. Nach abgeschlossener Promotion ist eine Befristung bis zu einer Dauer von sechs Jahren, im Bereich der Medizin bis zu einer Dauer von neun Jahren zulässig, wenn mit dem in § 1 Absatz 1 Satz 1 genannten Personal vereinbart wird, dass die Befristungsabrede entfällt, wenn aufgrund rechtzeitig durch Gutachten festzustellender fachlicher, pädagogischer und persönlicher Eignung das Qualifizierungsziel erreicht worden ist.
~~Die~~ Die zulässige Befristungsdauer verlängert sich in dem Umfang, in dem Zeiten einer befristeten Beschäftigung nach Satz 1 und Promotionszeiten ohne Beschäftigung nach Satz 1 zusammen weniger als sechs Jahre betragen haben. Die nach den Sätzen 1 und 2 insgesamt zulässige Be-

Einfügung von Satz 2 (neu):

Die Ergänzung um einen neuen Satz 2 zielt auf die Verankerung des Grundsatzes „Dauerstellen für Daueraufgaben“ im Gesetz ab.

Änderung von Satz 2:

Die sachgrundlose Befristung gemäß § 2 Absatz 1 ist nach der Promotion nur noch möglich, wenn der oder dem Beschäftigten eine Perspektive zum dauerhaften Verbleib in der Wissenschaft eröffnet wird: durch eine besondere Vereinbarung, die die Entfristung des Beschäftigungsverhältnisses vorsieht, wenn das Qualifizierungsziel erreicht ist. Damit wird Etablierung von Laufbahnen nach dem Vorbild eines „Tenure Track“ in der Postdoc-Phase obligatorisch.

Beibehaltung von Satz 4 (neu):

Die bisherige familienpolitische Komponente (Erhöhung der Höchstbefristungsdauer um zwei Jahre pro Kind) bleibt zusätzlich zur neuen, verbindlich ausgestalteten familienpolitischen Komponente (§ 2 Absatz 5 Satz 1 Nr. 6 neu) erhalten bleiben.

Einfügung von Satz 5 (neu):

fristungsdauer verlängert sich bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind. [Die nach den Sätzen 1 und 2 insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich beim Nachweis des Vorliegens einer Behinderung oder einer chronischen Krankheit um zwei Jahre.](#) Innerhalb der jeweils zulässigen Befristungsdauer sind auch Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrages möglich.

(2) Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Abs. 1 Satz 1 genannten Personals ist auch zulässig, wenn die Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird, die Finanzierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt ist und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter überwiegend der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt wird. Unter den Voraussetzungen des Satzes 1 ist auch die Befristung von Arbeitsverträgen des nichtwissenschaftlichen und nichtkünstlerischen Personals zulässig.

(2) Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Abs. 1 Satz 1 genannten Personals ist auch zulässig, wenn die Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird, die Finanzierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt ist und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter überwiegend der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt wird. ~~Unter den Voraussetzungen des Satzes 1 ist auch die Befristung von Arbeitsverträgen des nichtwissenschaftlichen und nichtkünstlerischen Personals zulässig.~~

[\(2a\) Der Abschluss eines Arbeitsvertrages nach Absatz 1 und 2 setzt voraus, dass zwischen den Arbeitsvertragsparteien im Arbeitsvertrag geregelt wird, dass dieser der Qualifizierung dient oder die Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird. Dient der Arbeitsvertrag der Qualifizierung des in § 1 Absatz 1 Satz 1 bezeichneten Personals, muss der Arbeitsvertrag außerdem Aussagen über das Qualifizierungsziel, die Qualifizierungsdauer und den Umfang der für Qualifi-](#)

Analog zur bisherigen familienpolitische Komponente gemäß Satz 4 (neu) wird eine behindertenpolitische Komponente eingeführt. Diese sieht eine eine Verlängerung der Höchstbefristungsdauer bei Behinderung oder chronischer Krankheit um zwei Jahre vor.

Streichung von Satz 2:

Die Option der befristeten Beschäftigung von drittmitelfinanziertem nichtwissenschaftlichem und nichtkünstlerischem Personal nach Maßgabe des WisszeitVG wird aufgehoben. Eine Befristung nach den Bestimmungen des TzBfG bleibt möglich.

Einfügung von Absatz 2a:

Mit diesem neuen Absatz wird die Befristung von Beschäftigungsverhältnissen an strengere Voraussetzungen gebunden.

Sachgrundlose Befristungen gemäß Absatz 1 sind nur noch möglich, wenn im Arbeitsvertrag geregelt wird, dass das Beschäftigungsverhältnis der Qualifizierung dient. Der Arbeitsvertrag muss in diesem Fall weitere Festlegungen zu Ziel und

zweck der Qualifizierungszwecke verfügbaren Arbeitszeit, die nicht unter 50 vom Hundert betragen darf, enthalten. Wird die Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert, muss der Arbeitsvertrag Aussagen über das zu bearbeitende Projekt, den von dem in § 1 Absatz 1 Satz 1 bezeichneten Personal zu bearbeitenden Anteil am Projekt, die Laufzeit des Projekts und den Umfang der für die Projektarbeit anzusetzenden Arbeitszeit enthalten. Dient der Arbeitsvertrag Qualifizierungszwecken und wird zugleich auch aus Mitteln Dritter finanziert, muss die zusätzliche Vereinbarung den Sätzen 2 und 3 entsprechen.

(2b) Die Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages nach Absatz 1 soll mindestens der Zeitdauer entsprechen, der in dem betreffenden Fach üblicherweise für das Qualifizierungsziel aufgewendet wird, und darf drei Jahre nicht unterschreiten. Die Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages nach Absatz 2 muss mindestens der Zeitdauer des aus Mitteln Dritter finanzierten Projekts entsprechen.

(3) Auf die in Absatz 1 geregelte zulässige Befristungsdauer sind alle befristeten Arbeitsverhältnisse mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit, die mit einer deutschen Hochschule oder einer Forschungseinrichtung im Sinne des § 5 abgeschlossen wurden, sowie entsprechende Beamtenverhältnis-

(3) Auf die in Absatz 1 geregelte zulässige Befristungsdauer sind alle befristeten Arbeitsverhältnisse mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit, die mit einer deutschen Hochschule oder einer Forschungseinrichtung im Sinne des § 5 nach Maßgabe von Absatz 2a Satz

Dauer der Qualifizierung sowie zur Arbeitszeit, die für die Qualifizierung zur Verfügung steht, treffen. Dieser Arbeitszeitanteil muss mindestens 50 Prozent betragen.

Auch bei Befristungen, die gemäß Absatz 2 mit der Drittmittelfinanzierung begründet werden, muss dieser Umstand im Arbeitsvertrag benannt werden. Weiter sind im Arbeitsvertrag Festlegungen zum zu bearbeitenden Projekt sowie zum Anteil der für die Projektarbeit vorgesehenen Arbeitszeit zu treffen.

Einfügung von Absatz 2b:

Dieser neue Absatz regelt die Mindestlaufzeiten, die für befristete Beschäftigungsverhältnisse künftig gelten sollen.

Im Falle einer Qualifizierungsbefristung gemäß Absatz 1 orientiert sich die Mindestvertragslaufzeit an der typischen Dauer der Qualifizierung, beträgt aber mindestens drei Jahre.

Im Falle einer Drittmittelbefristung darf die Dauer des Drittmittelprojekts nicht unterschritten werden.

Änderung von Satz 1:

Befristete Beschäftigungsverhältnissen werden nur noch dann auf die Höchstbefristungsdauer für sachgrundlose Befristungen gemäß Absatz 1 im Umfang von sechs Jahren vor der Promotion und sechs – in der Medi-

se auf Zeit und Privatdienstverträge nach § 3 anzurechnen. Angerechnet werden auch befristete Arbeitsverhältnisse, die nach anderen Rechtsvorschriften abgeschlossen wurden. Zeiten eines befristeten Arbeitsverhältnisses, die vor dem Abschluss des Studiums liegen, sind auf die nach Absatz 1 zulässige Befristungsdauer nicht anzurechnen.

2 oder 4 abgeschlossen wurden, sowie entsprechende Beamtenverhältnisse auf Zeit und Privatdienstverträge nach § 3 anzurechnen. ~~Angerechnet werden auch befristete Arbeitsverhältnisse, die nach anderen Rechtsvorschriften abgeschlossen wurden.~~ Zeiten eines befristeten Arbeitsverhältnisses, die vor dem Abschluss des Studiums liegen, sind auf die nach Absatz 1 zulässige Befristungsdauer nicht anzurechnen; dies gilt auch für Zeiten während eines Masterstudiums.

zin neun – Jahren nach der Promotion angerechnet, wenn diese entsprechend der Vorgaben des neu eingefügten Absatzes 2a der Qualifizierung dienen und die entsprechenden arbeitsvertraglichen Regelungen bestehen. Damit wird sichergestellt, dass die gesetzliche Höchstbefristungsdauer in vollem Umfang zur Förderung der wissenschaftlichen Qualifizierung genutzt werden kann und nicht für andere Zwecke „verbraucht“ wird.

Streichung von Satz 2:

Auch befristete Beschäftigungsverhältnisse, die nach Maßgabe anderer Rechtsvorschriften als das WissZeitVG abgeschlossen wurden, werden nicht mehr auf die Höchstbefristungsdauer für sachgrundlose Befristungen angerechnet, da diese in der Regel keine Gelegenheit zur Qualifizierung bieten.

Ergänzung von Satz 3 (alt) bzw. Satz 2 (neu):

Die Ergänzung stellt klar, dass Beschäftigungszeiten während eines Masterstudiums wie andere Beschäftigungszeiten während des Studiums nicht auf die Höchstbefristungsdauer gemäß Absatz 1 angerechnet werden.

(4) Im Arbeitsvertrag ist anzugeben, ob die Befristung auf den Vorschriften dieses Gesetzes beruht. Fehlt diese Angabe, kann die Befristung nicht auf Vorschriften dieses Gesetzes gestützt werden. Die Dauer der Befristung muss bei Arbeitsverträgen nach Absatz 1 kalender-

(4) Im Arbeitsvertrag ist anzugeben, ob die Befristung auf den Vorschriften dieses Gesetzes beruht. Fehlt diese Angabe, kann die Befristung nicht auf Vorschriften dieses Gesetzes gestützt werden. Die Dauer der Befristung muss bei Arbeitsverträgen

mäßig bestimmt oder bestimmbar sein.

(5) Die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages nach Absatz 1 verlängert sich im Einverständnis mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter um

1. Zeiten einer Beurlaubung oder einer Ermäßigung der Arbeitszeit um mindestens ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit, die für die Betreuung oder Pflege eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren oder pflegebedürftiger sonstiger Angehöriger gewährt worden sind,

2. Zeiten einer Beurlaubung für eine wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit oder eine außerhalb des Hochschulbereichs oder im Ausland durchgeführte wissenschaftliche, künstlerische oder berufliche Aus-, Fort- oder Weiterbildung,

3. Zeiten einer Inanspruchnahme von Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz und Zeiten eines Beschäftigungsverbots nach den §§ 3, 4, 6 und 8 des Mutterschutzgesetzes in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist,

4. Zeiten des Grundwehr- und Zivildienstes und

5. Zeiten einer Freistellung im Umfang von mindestens einem Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit zur Wahrnehmung von Aufgaben in einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung, von Aufgaben eines oder einer Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten oder zur Ausübung eines mit dem Arbeitsverhältnis zu vereinbarenden Mandats.

nach Absatz 1 kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein.

(5) Die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages nach ~~Absatz 1~~ [diesem Gesetz](#) verlängert sich im Einverständnis mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter um

1. Zeiten einer Beurlaubung oder einer Ermäßigung der Arbeitszeit um mindestens ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit, die für die ~~Betreuung oder~~ Pflege eines oder mehrerer Kinder unter ~~18 Jahren oder~~ pflegebedürftiger sonstiger Angehöriger gewährt worden sind,

2. Zeiten einer Beurlaubung für eine wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit oder eine außerhalb des Hochschulbereichs oder im Ausland durchgeführte wissenschaftliche, künstlerische oder berufliche Aus-, Fort- oder Weiterbildung,

3. Zeiten einer Inanspruchnahme von Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz und Zeiten eines Beschäftigungsverbots nach den §§ 3, 4, 6 und 8 des Mutterschutzgesetzes in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist,

4. Zeiten des Grundwehr- und Zivildienstes und

5. Zeiten einer Freistellung im Umfang von mindestens einem Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit zur Wahrnehmung von Aufgaben in einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung, von Aufgaben eines oder einer

Änderung von Satz 1, Halbsatz vor Nr. 1:

Die in Absatz 5 geregelte automatische Verlängerung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen bei Beurlaubungen wird auf Drittmittelbefristungen gemäß Absatz 2 ausgedehnt. Diese Regelung gilt bisher nur für sachgrundlose Befristungen gemäß Absatz 1. Damit bekommen auch Drittmittelbeschäftigte, die sich entsprechend der Regelungen der Nummern 1 (geändert) bis 6 (neu) zum Zwecke der Pflege von Angehörigen beurlauben lassen oder ihre Arbeitszeit reduzieren, die sich für wissenschaftliche und berufliche Zwecke beurlauben lassen, die Elternzeit in Anspruch nehmen oder unter Mutterschutz stehen, die ihren Wehr- oder Zivildienst antreten, oder die sich als Mitglied einer Personalvertretung oder Schwerbehindertenvertretung oder als Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte oder zur Ausübung eines Mandats freistellen lassen, Anspruch auf automatische Verlängerung ihrer befristeten Arbeitsverträge um die unterbrochenen bzw. reduzierten Zeiten haben.

Änderung von Satz 1 Nr. 1:

Der Tatbestand der Kinderbetreuung wird aus Nr. 1 gestrichen, da dieser umfassend in der neuen Nr. 6 geregelt wird.

Satz 1 Nr. 6 (neu):

Eine Verlängerung nach Satz 1 wird nicht auf die nach Absatz 1 zulässige Befristungsdauer angerechnet. Sie soll in den Fällen des Satzes 1 Nr. 1, 2 und 5 die Dauer von jeweils zwei Jahren nicht überschreiten.

Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten oder zur Ausübung eines mit dem Arbeitsverhältnis zu vereinbarenden Mandats,

6. Zeiten der Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren, sofern während der Betreuung das in § 1 Absatz 1 Satz 1 bezeichnete Personal an einer wissenschaftlichen Qualifizierung gearbeitet hat oder noch arbeitet.

Eine Verlängerung nach Satz 1 wird nicht auf die nach Absatz 1 zulässige Befristungsdauer angerechnet. Sie soll in den Fällen des Satzes 1 Nr. 1, 2, ~~und 5~~ und 6 die Dauer von jeweils zwei Jahren nicht überschreiten.

Als neuer Tatbestand, der zur automatischen Verlängerung von sachgrundlos nach Absatz 1 befristeten und – neu – aufgrund von Drittmittelfinanzierung befristeten Arbeitsverträgen führt, sieht die neue Nr. 6 die Betreuung eines oder mehrerer Kinder vor – auch dann, wenn keine Beurlaubung oder Arbeitszeitreduzierung für die Kinderbetreuung erfolgt. Damit wird die bisherige familienpolitische Komponente, die gemäß § 2 Absatz 1 Satz 3 (alt) bzw. Satz 4 (neu) lediglich eine Ausdehnung der Höchstbefristungsdauer ohne Anspruch auf Verlängerung des Arbeitsvertrages beinhaltet, verbindlich ausgestaltet. Die Beschäftigten erhalten einen Rechtsanspruch auf Vertragsverlängerung, wenn sie eines oder mehrere Kinder betreuen. Damit erhalten sie einen Nachteilsausgleich für die zeitlichen Belastungen, die mit der Kinderbetreuung verbunden sind und die Dauer der Qualifizierung verlängern bzw die volle Leistungserbringung im Drittmittelprojekt ausschließen.

Änderung von Satz 2:

Die Regelung, dass die automatische Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrages zwei Jahre nicht überschreiten soll, wird auch auf den neu eingefügten Tatbestand der Kinderbetreuung (Nr. 6) erstreckt. Die verbindliche Ausgestaltung der familienpolitischen Komponente erfolgt daher in einem Umfang, der auch für die Arbeitgeber leistbar und kalkulierbar ist.

§ 3 Privatdienstvertrag

Für einen befristeten Arbeitsvertrag, den ein Mitglied einer Hochschule, das Aufgaben seiner Hochschule selbständig wahrnimmt, zur Unterstützung bei der Erfüllung dieser Aufgaben mit überwiegend aus Mitteln Dritter vergütetem Personal im Sinne von § 1 Abs. 1 Satz 1 abschließt, gelten die Vorschriften der §§ 1, 2 und 6 entsprechend. Für nichtwissenschaftliches und nichtkünstlerisches Personal gilt § 2 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 4 Satz 1 und 2 entsprechend.

§ 4 Wissenschaftliches Personal an staatlich anerkannten Hochschulen

Für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal an nach Landesrecht staatlich anerkannten Hochschulen gelten die Vorschriften der §§ 1 bis 3 und 6

§ 3 Privatdienstvertrag

Für einen befristeten Arbeitsvertrag, den ein Mitglied einer Hochschule, das Aufgaben seiner Hochschule selbständig wahrnimmt, zur Unterstützung bei der Erfüllung dieser Aufgaben mit überwiegend aus Mitteln Dritter vergütetem Personal im Sinne von § 1 Abs. 1 Satz 1 abschließt, gelten die Vorschriften der §§ 1, 2 und 6 entsprechend. ~~Für nichtwissenschaftliches und nichtkünstlerisches Personal gilt § 2 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 4 Satz 1 und 2 entsprechend.~~

§ 4 Wissenschaftliches Personal an staatlich anerkannten Hochschulen

Für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal an nach Landesrecht staatlich anerkannten Hochschulen gelten die Vorschriften der §§ 1 bis 3

Die bisherige familienpolitische Komponente gemäß § 2 Absatz 1 Satz 3 (alt) bzw. Satz 4 (neu) wird parallel beibehalten, um eine Verschlechterung der Rechtslage für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die Kinder betreuen, zu vermeiden: Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die mehrere Kinder betreuen, haben über den automatischen Verlängerungsanspruch gemäß § 2 Absatz 5 Satz 1 Nr. 6 hinaus weiterhin eine um zwei Jahre pro Kind erhöhte mögliche Höchstbefristungsdauer bei gemäß Absatz 1 sachgrundlos befristeten Arbeitsverträgen.

Streichung von Satz 2:

Bei der Streichung handelt es sich um eine Folgeänderung aus der Streichung von § 2 Absatz 2 Satz 2. Auch im Falle eines Privatdienstvertrages, auf den gemäß § 3 die Regelungen des WissZeitVG anzuwenden sind, wird künftig die Befristung von nichtwissenschaftlichem und nichtkünstlerischem Personal ausgeschlossen.

Streichung von Satz 2:

Bei der Streichung handelt es sich um eine Folgeänderung aus der Streichung von § 2 Absatz 2 Satz 2. Auch an nichtstaatlichen, aber staatlich anerkannten Hochschulen, auf die die gemäß § 4 Regelungen des WissZeitVG anzuwenden sind, wird künf-

entsprechend. Für nichtwissenschaftliches und nichtkünstlerisches Personal gilt § 2 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 4 Satz 1 und 2 entsprechend.

§ 5 Wissenschaftliches Personal an Forschungseinrichtungen

Für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an staatlichen Forschungseinrichtungen sowie an überwiegend staatlich, an institutionell überwiegend staatlich oder auf der Grundlage von Artikel 91b des Grundgesetzes finanzierten Forschungseinrichtungen gelten die Vorschriften der §§ 1 bis 3 und 6 entsprechend. Für nichtwissenschaftliches Personal gilt § 2 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 4 Satz 1 und 2 entsprechend.

§ 6 Rechtsgrundlage für bereits abgeschlossene Verträge; Übergangsregelung

(1) Für die seit dem 23. Februar 2002 bis zum 17. April 2007 an staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen sowie an Forschungseinrichtungen im Sinne des § 5 abgeschlossenen Arbeitsverträge gelten die §§ 57a bis 57f des Hochschulrahmengesetzes in der ab 31. Dezember 2004 geltenden Fassung fort. Für vor dem 23. Februar 2002 an staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen sowie an Forschungseinrichtungen im Sinne des § 5 abgeschlossene Arbeitsverträge gelten die §§ 57a bis 57e des Hochschulrahmengesetzes in der vor dem 23. Februar 2002 geltenden Fassung fort. Satz 2 gilt entsprechend für Arbeitsverträge, die

und 6 entsprechend. ~~Für nichtwissenschaftliches und nichtkünstlerisches Personal gilt § 2 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 4 Satz 1 und 2 entsprechend.~~

§ 5 Wissenschaftliches Personal an Forschungseinrichtungen

Für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an staatlichen Forschungseinrichtungen sowie an überwiegend staatlich, an institutionell überwiegend staatlich oder auf der Grundlage von Artikel 91b des Grundgesetzes finanzierten Forschungseinrichtungen gelten die Vorschriften der §§ 1 bis 3 und 6 entsprechend. ~~Für nichtwissenschaftliches und nichtkünstlerisches Personal gilt § 2 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 4 Satz 1 und 2 entsprechend.~~

§ 6 Rechtsgrundlage für bereits abgeschlossene Verträge; Übergangsregelung

(1) Für die seit dem 23. Februar 2002 bis zum 17. April 2007 an staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen sowie an Forschungseinrichtungen im Sinne des § 5 abgeschlossenen Arbeitsverträge gelten die §§ 57a bis 57f des Hochschulrahmengesetzes in der ab 31. Dezember 2004 geltenden Fassung fort. Für vor dem 23. Februar 2002 an staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen sowie an Forschungseinrichtungen im Sinne des § 5 abgeschlossene Arbeitsverträge gelten die §§ 57a bis 57e des Hochschulrahmengesetzes in der vor dem 23. Februar 2002 gel-

tig die Befristung von nichtwissenschaftlichem und nichtkünstlerischem Personal ausgeschlossen.

Streichung von Satz 2:

Bei der Streichung handelt es sich um eine Folgeänderung aus der Streichung von § 2 Absatz 2 Satz 2. Auch an staatlichen oder staatlich finanzierten außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, auf die gemäß § 5 die Regelungen des WissZeitVG anzuwenden sind, wird künftig die Befristung von nichtwissenschaftlichem und nichtkünstlerischem Personal ausgeschlossen.

zwischen dem 27. Juli 2004 und dem 31. Dezember 2004 abgeschlossen wurden.

(2) Der Abschluss befristeter Arbeitsverträge nach § 2 Abs. 1 Satz 1 und 2 mit Personen, die bereits vor dem 23. Februar 2002 in einem befristeten Arbeitsverhältnis zu einer Hochschule, einem Hochschulmitglied im Sinne von § 3 oder einer Forschungseinrichtung im Sinne von § 5 standen, ist auch nach Ablauf der in § 2 Abs. 1 Satz 1 und 2 geregelten jeweils zulässigen Befristungsdauer mit einer Laufzeit bis zum 29. Februar 2008 zulässig. Satz 1 gilt entsprechend für Personen, die vor dem 23. Februar 2002 in einem Dienstverhältnis als wissenschaftlicher oder künstlerischer Assistent standen. § 2 Abs. 5 gilt entsprechend.

tenden Fassung fort. Satz 2 gilt entsprechend für Arbeitsverträge, die zwischen dem 27. Juli 2004 und dem 31. Dezember 2004 abgeschlossen wurden.

(2) Der Abschluss befristeter Arbeitsverträge nach § 2 Abs. 1 Satz 1 und 2 mit Personen, die bereits vor dem 23. Februar 2002 in einem befristeten Arbeitsverhältnis zu einer Hochschule, einem Hochschulmitglied im Sinne von § 3 oder einer Forschungseinrichtung im Sinne von § 5 standen, ist auch nach Ablauf der in § 2 Abs. 1 Satz 1 und 2 geregelten jeweils zulässigen Befristungsdauer mit einer Laufzeit bis zum 29. Februar 2008 zulässig. Satz 1 gilt entsprechend für Personen, die vor dem 23. Februar 2002 in einem Dienstverhältnis als wissenschaftlicher oder künstlerischer Assistent standen. § 2 Abs. 5 gilt entsprechend.



www.wissenschaft.gew.de