



Stellungnahme

der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)

zur öffentlichen Anhörung

**„Gesetz zur Flexibilisierung von haushaltsrechtlichen Rahmenbedingungen
außeruniversitärer Wissenschaftseinrichtungen
(Wissenschaftsfreiheitsgesetz – WissFG)“**

im Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung
des Deutschen Bundestages

am 26. September 2012 in Berlin

abgegeben von

Dr. Andreas Keller

Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands
Leiter des Vorstandsbereichs Hochschule und Forschung

Frankfurt am Main, 19. September 2012

Inhalt

1. Vorbemerkung	3
2. Autonomie ohne Autokratie	4
3. Karrierewege und Beschäftigungsbedingungen in der außerhochschulischen Forschung.....	5
4. Anforderungen an ein Bundesgesetz	8
<i>(1) Unterzeichnung und Umsetzung der europäischen Forscher-Charta</i>	<i>8</i>
<i>(2) Tariftreue: Einhaltung geltender Tarifverträge</i>	<i>9</i>
<i>(3) Mindestvertragslaufzeiten und Eindämmung der Befristung.....</i>	<i>9</i>
<i>(4) Stellen vor Stipendien</i>	<i>10</i>
<i>(5) Aktive Personalpolitik</i>	<i>10</i>
<i>(6) Tenure Track für Postdocs.....</i>	<i>11</i>
<i>(7) Aktive Gleichstellung.....</i>	<i>11</i>
5. Fazit: Keine Freiheit ohne Verantwortung	11

1. Vorbemerkung

Neben der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) als Forschungsförderorganisation sind die außerhochschulischen Forschungseinrichtungen – die Fraunhofer-Gesellschaft, die Max-Planck-Gesellschaft, die Helmholtz-Gemeinschaft und die Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz – Wissenschaftseinrichtungen, auf die der Bund den größten Einfluss hat. Mit dem „Pakt für Forschung und Innovation“ haben Bund und Länder ein Instrumentarium geschaffen, das einerseits einen Mittelaufwuchs um jährlich fünf Prozent für diese Einrichtungen vorsieht, andererseits auf die Notwendigkeit hinweist, den wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern und dafür Sorge zu tragen, dass Frauen und Männer in der außerhochschulischen Forschung die gleichen Chancen erhalten. So heißt es zum Thema Gleichstellung im jüngsten Monitoring-Bericht zum Pakt für Innovation und Forschung: „Bund und Länder müssen wiederum feststellen, dass die Angaben in den von den Forschungseinrichtungen vorgelegten Berichten noch nicht dem mit dem GWK-Beschluss intendierten Ziel entsprechen.“¹

Vor diesem Hintergrund ist es unverständlich, dass der von der Bundesregierung vorgelegte Entwurf für ein „Gesetz zur Flexibilisierung von haushaltsrechtlichen Rahmenbedingungen außeruniversitärer Wissenschaftseinrichtungen (Wissenschaftsfreiheitsgesetz – WissFG)“ (Bundestags-Drucksache 17/10037 vom 19.06.2012) zwar auf eine Stärkung von Autonomie und Eigenverantwortung der Wissenschaftseinrichtungen abzielt, aber im Gegenzug keinerlei Regelungen vorsieht, um die Verantwortung der Einrichtungen für berechenbare Karrierewege, faire Beschäftigungsbedingungen, Chancengleichheit von Frauen und Männern zu gewährleisten.

Dabei stehen die Strukturdefizite von Karrierewegen in der Wissenschaft sowie die unzureichende Attraktivität des Arbeitsplatzes Hochschule und Forschung mittlerweile im Fokus der wissenschaftspolitischen Debatten. Dazu hat die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) in Auftrag gegebene Berichterstattung beigetragen – insbesondere der 2009 vorgelegte Bundesbericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN, Bundestags-Drucksache 16/8491²), aber auch der 2011 vorgelegte Bericht zur Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) (HIS: Forum Hochschule 4/2011³). Zudem hat die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) mit ihrer Kampagne für den „Traumjob Wissenschaft“ und den zehn Eckpunkten des „Templiner Manifest“ für eine Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung⁴ den dringenden Handlungsbedarf sowie Lösungsansätze aufgezeigt. Alle fünf Fraktionen des Deutschen Bundestages haben mittlerweile Anträge vorgelegt, die auf eine Reform von Karrierewegen und Verbesserung von Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft abzielen:

- Bündnis 90/Die Grünen: „Pakt für den wissenschaftlichen Nachwuchs und zukunftsfähige Personalstrukturen an den Hochschulen“ (Bundestags-Drucksache 17/4203 vom 15.12.2010), „Wissenschaftszeitvertragsgesetz wissenschaftsadäquat verändern“ (Bundestags-Drucksache 17/7773 vom 22.11.2011);

1 Gemeinsame Wissenschaftskonferenz GWK (2012): Pakt für Forschung und Innovation. Monitoring-Bericht 2012, Bonn, S. 7 f.

2 Siehe www.buwin.de

3 www.his.de/pdf/pub_fh/fh-201104.pdf

4 Siehe www.templiner-manifest.de

- Die LINKE: „Wissenschaft als Beruf attraktiv gestalten – Prekarisierung des akademischen Mittelbaus beenden“ (Bundestags-Drucksache 17/4423 vom 18.01.2011); „Befristung von Arbeitsverträgen in der Wissenschaft eindämmen – Gute Arbeit in Hochschulen und Instituten fördern“ (Bundestags-Drucksache vom 06.07.2011);
- SPD: „Personaloffensive für den wissenschaftlichen Nachwuchs starten“ (Bundestags-Drucksache 17/6336 vom 29.06.2011);
- CDU/CSU und FDP: „Exzellente Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs“ (Bundestags-Drucksache vom 24.04.2012).

Die GEW fordert daher eine umfassendere gesetzliche Regelung der öffentlich geförderten außerhochschulischen Forschung, als sie im bisherigen Entwurf für ein Wissenschaftsfreiheitsgesetz angelegt ist. Ein entsprechendes Bundesgesetz, wofür der Bund gemäß Art. 74 Abs. 1 Nr. 13 GG unzweifelhaft eine Gesetzgebungskompetenz besitzt, hätte insbesondere auch die Verantwortung der Forschungsförderorganisationen und Forschungseinrichtungen zur Folge, dem Arbeitsplatz Hochschule und Forschung gerecht zu werden.

Die GEW hat sich zum Thema Personalstruktur und Karrierewege in der Wissenschaft gegenüber dem Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung im Rahmen von öffentlichen Anhörungen und Fachgesprächen wiederholt umfassend unter spezifischen Aspekten geäußert: am 18.02.2008 zum Thema „Frauen in der Wissenschaft und Gender in der Forschung“⁵, am 02.03.2009 zum Thema „Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“⁶, am 30.11.2011 zum Thema „Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes“⁷ und am 28.03.2012 zum Thema „Berechenbare Karrierewege für die Wissenschaft“⁸. Auf diese Stellungnahmen wird ausdrücklich verwiesen, die folgenden Ausführungen konzentrieren sich auf den vorgelegten Gesetzesentwurf und auf die Situation in der außerhochschulischen Forschung.

2. Autonomie ohne Autokratie

Die Autonomie der Wissenschaft soll die Unabhängigkeit von Forscherinnen und Forschern sowohl gegenüber staatlicher als auch gegenüber wirtschaftlicher Macht sicherstellen. Eine größere Unabhängigkeit der Forschungseinrichtungen vom Staat darf daher nicht umgekehrt zu einer stärkeren Ausrichtung an Markt und Profit über betriebswirtschaftliche Steuerungsinstrumente führen. Es bedarf vielmehr einer transparenten und demokratisch legitimierten Steuerung der Forschungseinrichtungen, die sich zum einen über die direkt gewählten Parlamente, zum anderen über die Mitbestimmung der Forscherinnen und Forschern sowie weiteren am Wissenschaftsprozess beteiligten Beschäftigten vollziehen kann.

Der Gesetzentwurf der Bundesregierung zielt auf eine Stärkung der Haushalts- und Personalverantwortung der Wissenschaftseinrichtungen u. a. durch die Einführung von Globalhaushalten sowie den Wegfall von Stellenplänen. Damit wird auch die Budgethoheit der demokratisch legitimierten Ge-

5 www.gew.de/Hochschulen_muessen_weiblicher_werden.html

6 www.gew.de/GEW_fordert_verlaessliche_Karrierewege_fuer_wissenschaftlichen_Nachwuchs.html

7 www.gew.de/GEW_Schluss_mit_dem_Befristungswahn.html

8 www.gew.de/GEW_Berechenbare_Karrierewege_fuer_die_Wissenschaft.html

setzgeber in Bund und Ländern eingeschränkt. In den außerhochschulischen Forschungseinrichtungen fehlt indes die an den Hochschulen etablierte Mitbestimmung der Beschäftigten über die akademische Selbstverwaltung. Dem im Gesetzentwurf vorgesehenen Rückzug des Staates steht somit keine Kompensation des damit verbundenen Verlusts an demokratischer Legitimation durch eine innere Demokratisierung der Forschungseinrichtungen gegenüber.

Die GEW spricht sich zwar für eine Stärkung der Autonomie der Wissenschaftseinrichtungen aus, aber für eine Autonomie ohne Autokratie. Sie fordert daher den Ausbau der Mitbestimmung der Beschäftigten an den außerhochschulischen Forschungseinrichtungen – unabhängig von deren Rechtsform. In den Aufsichtsorganen der Forschungseinrichtungen sind die Beschäftigten paritätisch mit der Hälfte der Sitze und Stimmen zu beteiligen. Die Programmbeiräte sind mit Vertreterinnen und Vertretern gesellschaftlicher Interessen einschließlich der Gewerkschaften zu besetzen.

Da bereits die Wirtschafts- und Industrieforschung markt- und profitorientiert ist, haben die öffentlich finanzierten Forschungseinrichtungen eine besondere Verantwortung dafür, ihre Forschung am gesellschaftlichen Bedarf zu orientieren sowie Grundlagenforschung zu betreiben. Eine ausreichende staatliche Grundfinanzierung der Forschung ist die Voraussetzung dafür, dass sich diese bei der Wahl ihrer Fragestellungen und Themen nicht vorrangig an den kurzfristigen Nutzenkalkülen hochschulex-terner Abnehmer orientieren muss.

Die GEW erwartet von Hochschulen, Forschungseinrichtungen, Forschungsförderorganisationen sowie den einzelnen Forscherinnen und Forschern, dass sie die gesellschaftliche Verträglichkeit der Strukturen, in denen sie arbeiten, und die ethischen, sozialen, ökologischen und kulturellen Folgen ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit stets reflektieren. Auch dafür sind in einem Bundesgesetz entsprechende Regelungen vorzusehen. Beschäftigte, die sich aus ethischen Gründen nicht an bedenklichen Forschungsvorhaben beteiligen wollen, dürfen dadurch keine Nachteile erfahren und müssen das Recht haben, die Öffentlichkeit zu informieren. Hochschulen und Forschungseinrichtungen müssen Forschungs- und Technologiefolgen systematisch erforschen und die Ergebnisse einer öffentlichen Diskussion zugänglich machen. Die Gesellschaft hat das Recht auf Transparenz der Forschung und die Veröffentlichung ihrer Ergebnisse. Dies gilt auch für die an Hochschulen und Forschungseinrichtungen durchgeführte Drittmittel- und Auftragsforschung. Wie die Hochschulen müssen auch aus öffentlichen Mitteln finanzierte Forschungseinrichtungen ihrer Verantwortung gegenüber der Gesellschaft durch Rechenschaftslegung, Berichterstattung und Transparenz von Abläufen Rechnung tragen.

3. Karrierewege und Beschäftigungsbedingungen in der außerhochschulischen Forschung

Im Vorwort der Bundesregierung zum Bundesbericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses von 2008 heißt es zutreffend: „In der Regel werden Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler aber noch zu lange darüber im Unklaren gelassen, ob sie sich auf eine Karriere in Wissenschaft und Forschung dauerhaft einlassen können.“ (Bundestags-Drucksache 16/8491, S. 6) Damit ist das zentrale Strukturdefizit der Karrierewege im deutschen Wissenschaftssystem benannt.

Seit der Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes ist bekannt, dass die Beschäftigungsbedingungen von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch in der außerhochschulischen

Forschung immer instabiler werden: Nach den Ergebnissen des Berichts hat exakt die Hälfte der Verträge von befristet Beschäftigten an den außerhochschulischen Forschungseinrichtungen eine Laufzeit von weniger als einem Jahr, weitere 33 Prozent haben eine Laufzeit zwischen einem Jahr und weniger als zwei Jahren, lediglich 18 Prozent der Verträge haben eine Laufzeit von zwei Jahren und mehr. In der Qualifizierungsphase I (Promotion) haben sogar 57 Prozent der Verträge eine Laufzeit von unter einem Jahr und lediglich 15 Prozent eine Laufzeit von zwei Jahren und länger.⁹ In so kurzen Zeiträumen können Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler das Ziel der wissenschaftlichen Qualifizierung, etwa das Verfassen einer Dissertation, nicht erreichen. Der Qualifizierung ist jedoch der Grund für die zeitliche Befristung der Verträge.

Zur Finanzierung der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sind an den außerhochschulischen Forschungseinrichtungen drei Finanzierungswege üblich: Es wird entweder ein Arbeitsvertrag nach Maßgabe des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) oder des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) abgeschlossen oder – unterhalb der tariflich geregelten Standards – ein Arbeitsvertrag „sui generis“, ein so genannter „Fördervertrag“, oder aber es werden Stipendien aus Eigenmitteln der Wissenschaftsorganisationen vergeben.

Mit den „Förderverträgen“ betreiben die Wissenschaftseinrichtungen, die keinem Arbeitgeberverband angehören und damit keiner Tarifbindung unterliegen, eine systematische Tarifflicht. Unterhalb der zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften ausgehandelten tariflichen Standards von TVöD und TV-L werden Dumping-Beschäftigungsbedingungen vorgegeben: volle Arbeitszeit bei halber Entlohnung, absolutes Nebenverdienstverbot und keine Urlaubsansprüche über gesetzliche Mindestansprüche hinaus.

Die Antwort auf eine Kleine Anfrage der Linksfraktion im Deutschen Bundestag¹⁰ macht darüber hinaus deutlich, dass immer mehr Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an außerhochschulischen Forschungseinrichtungen über Stipendien finanziert werden. Die folgende Tabelle zeigt die Entwicklung der vergangenen Jahre bei den Doktorandinnen und Doktoranden:

Anteil der Promovierenden mit Stipendium

	2004	2011
Fraunhofer-Gesellschaft	9,2%	10,4%
Helmholtz-Gemeinschaft	2,5%	9,8%
Leibniz-Gemeinschaft	16,4%	20,0%
Max-Planck-Gesellschaft	35,6%	59,9%

Insbesondere an den Instituten der Max-Planck-Gesellschaft ist der Anteil der über Stipendien finanzierten Promovierenden drastisch angestiegen und liegt inzwischen bei fast 60 Prozent. Stipendien sind für die Institute besonders kostengünstig, da für sie keine Sozialabgaben entrichtet werden. Dies setzt jedoch nach Maßgabe des Sozialversicherungsrechts eine Weisungsunabhängigkeit der Stipendiatinnen und Stipendiaten voraus, sie müssen ihre Zeit vollständig und ausschließlich der eigenen

9 Vgl. Jongmanns, Georg (2011): Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG). Gesetzesevaluation im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, Hannover, S. 73

10 Drs. 17/9639

Qualifizierung widmen können. Es ist demnach nicht zulässig, sie in Betriebsabläufe einzubinden, Dienstleistungen in der Forschung erbringen zu lassen oder gar Urlaubsanträge zu verlangen.

Eine Umfrage des PhD-Netzwerkes der Max-Planck-Gesellschaft legt den Verdacht nahe, dass die Stipendien missbraucht werden, um Sozialabgaben zu sparen. Die Umfrage kommt zu folgendem Ergebnis: „As regular employees of their institutes, PhD students paid by contracts may be required to do work for their institutes that is not related to their thesis project. In contrast, stipends are intended as a personal subsistence allowance enabling the stipend holders (by the terms of the stipend) to spend all their working time on their thesis project. In practice, however, stipend holders also report spending time on work for the institute that is unrelated to their PhD thesis, but at a somewhat lower rate than students on contracts.“¹¹

Die Situation der Promovierenden mit Stipendium, die nicht sozialversichert sind, hat nach der Anhörung des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung des Deutschen Bundestages im März diesen Jahres – dort hatte die GEW in ihrer Stellungnahme auf die Probleme hingewiesen – auch eine kritische Berichterstattung in den Medien ausgelöst.¹² In der weiteren Debatte wurde der Vorwurf laut, dass die Institute Schwarzarbeit zumindest duldeten, da die Promovierenden sehr wohl in Betriebsabläufe eingebunden seien. Der Präsident der Max-Planck-Gesellschaft, Peter Gruss, hat in einem Radiointerview eingeräumt, dass es hier tatsächlich Probleme gebe: „Ich will ja doch auch nicht ausschließen, dass es in Einzelfällen bei Direktoren tatsächlich zu, ich sag mal, Anforderungen gekommen ist, die in der Form nicht gerechtfertigt sind – zum Beispiel Anweisungen, das wird man in Zukunft noch stärker kontrollieren“, sagte Gruss in einer am 12.08.2012 ausgestrahlten Sendung des Bayerischen Rundfunks.

Nicht nur für Promovierende, auch für hoch qualifizierte promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (Postdocs) vergeben Wissenschaftseinrichtungen Stipendien – an Stelle von regulären, tariflich abgesicherten und sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen.

Diese Entwicklung macht deutlich, dass die Stärkung der Autonomie der Wissenschaftseinrichtungen mit Vorkehrungen einhergehen muss, dass diese ihre Autonomie verantwortungsbewusst wahrnehmen. Es muss selbstverständlich werden, dass eine öffentlich finanzierte Einrichtung wie die Max-Planck-Gesellschaft, die Leibniz-Gemeinschaft, die Fraunhofer-Gesellschaft oder die Helmholtz-Gemeinschaft sich der Tarifbindung unterzieht, geltende Tarifverträge einhält und den Sozialversicherungen keine Beiträge vorenthält.

Ausgehend vom 2009 verabschiedeten wissenschaftspolitischen Programm der GEW¹³ und den eingangs genannten Stellungnahmen hat die Bildungsgewerkschaft 2010 ihre Vorschläge für eine Reform der Karrierewege im Templiner Manifest zusammengefasst, veröffentlicht und in die wissenschaftspolitische Diskussion gebracht.¹⁴ Herzstück der Reformvorschläge der GEW ist die Forderung nach verlässlichen Perspektiven für promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (Post-

11 www.phdnet.mpg.de/documents/PhDnet-Survey_2009.pdf, S. 13 f.

12 Siehe bspw. Spiegel Online vom 28.03.2012: „Schafft die Stipendien ab“; FAZ vom 18.04.2012: „Lehrjahre ohne Vertrag: Eine Petition der Max-Planck-Stipendiaten“; taz online vom 27.04.2012: „Aufruhr im Eliteclub“; FAZ vom 06.06.2012: „Schwarzarbeit in der Max-Planck-Gesellschaft?“

13 www.gew.de/Alternatives_Leitbild_zur_unternehmerischen_Hochschule.html

14 www.templiner-manifest.de

docs) durch Einrichtung eines Tenure Track. Dieses aus angelsächsischen Ländern bekannte Modell einer zur Dauerstelle führenden Laufbahn soll Postdocs die Perspektive eines dauerhafte Verbleibs in der Wissenschaft eröffnen – unabhängig davon, ob die Karriere zur Berufung auf eine Professur führt oder eine andere Option eröffnet. Voraussetzung dafür sind eine vorausschauende Personalplanung und die Erhöhung des Anteils unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse.

Soweit in diesem Sinne Zeitverträge in der Wissenschaft zur Förderung der Qualifizierung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern oder im Rahmen von Drittmittelprojekten notwendig sind, fordert die GEW die Einhaltung von Mindeststandards, insbesondere Mindestvertragslaufzeiten. Dabei sollte der Grundsatz gelten, dass sich die Laufzeit von Zeitverträgen an der Dauer der Projekte, die die Befristung rechtfertigen, orientieren muss. Weitere Reformvorschläge zielen auf die Umwandlung von prekären Beschäftigungsverhältnissen in reguläre sowie auf die Forderung, Stellen statt Stipendien zu vergeben und auf eine gleichberechtigte Mitbestimmung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Forschungseinrichtungen.

4. Anforderungen an ein Bundesgesetz

Die GEW hat bereits in der Stellungnahme vom 28.03.2012 im Einzelnen aufgezeigt, welche konkreten Maßnahmen der Bund ergreifen kann, um Karrierewege berechenbarer zu machen und Beschäftigungsbedingungen zu stabilisieren. In diesem Zusammenhang hat die GEW den Bund insbesondere zu einer Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes sowie zu einer aktiven Vergabepolitik aufgefordert. Meint es der Bund ernst mit der politischen Zielsetzung der Verbesserung der Karrierewege und Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft, muss er als Geldgeber Mitverantwortung für die Qualität von Karrierewegen und Beschäftigungsbedingungen an den von ihm finanzierten Einrichtungen übernehmen. Die GEW schlägt vor, die institutionelle und projektförmige Förderung von Forschungseinrichtungen an die Erfüllung von Auflagen zu binden, was beispielsweise über entsprechende Ziel- und Leistungsvereinbarungen geschehen kann, deren Umsetzung zu überwachen ist.

Im Bildungsföderalismus der Bundesrepublik Deutschland liegen wesentliche Kompetenzen für die Bildungs- und Forschungspolitik bei den Ländern. Gerade im Bereich der außerhochschulischen Forschung hat der Bund jedoch die Möglichkeit, gesetzliche Regelungen vorzunehmen und sollte dies auch tun. Alle Forschungseinrichtungen, die vom Bund ganz oder teilweise finanziert werden, sollten daher bundesgesetzlich verpflichtet werden, folgende Grundsätze zu beachten:

(1) 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“¹⁵ 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

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

Arbeitsbedingungen bieten, „die es weiblichen und männlichen Forschern ermöglichen, Familie und Arbeit, Kinder und Karriere zu verbinden“ sowie ein „repräsentatives ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter auf allen Ebenen ihres Personals anstreben, einschließlich auf Betreuungs- und Managementebene“. Ferner sollen sie „spezielle Laufbahntwicklungsstrategien für Forscher in allen Etappen ihrer Laufbahn aufstellen, und zwar unabhängig von ihrer vertraglichen Situation, auch für Forscher mit befristeten Verträgen“. Die europaweite Liste der Unterzeichner¹⁶ zeigt, dass viele Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Förderorganisationen in Deutschland Charta und Kodex bisher nicht oder nur mit Vorbehalten unterzeichnet haben. Der Bund sollte daher von ihm finanzierte Wissenschaftseinrichtungen gesetzlich verpflichten, Charta und Kodex vorbehaltlos zu unterzeichnen und sich ihrer aktiven Umsetzung zu verpflichten.

(2) Tariftreue: Einhaltung geltender Tarifverträge

Vom Bund finanzierte Forschungseinrichtungen sollten gesetzlich dazu verpflichtet werden, einem Arbeitgeberverband beizutreten und die Tarifverträge einzuhalten. 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 einzelvertraglich anwenden, hiervon aber etwa durch das Instrument der so genannten Förderverträge abweichen.

In § 40 des TV-L haben sich die Tarifpartner bereits auf umfassende Sonderregelungen für Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen verständigt. Diese Regelungen sehen vor, dass bei der Eingruppierung der Beschäftigten Zeiten mit einschlägiger Berufserfahrung angerechnet werden müssen. Darüber hinaus können zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs, zur Bindung von qualifizierten Fachkräften oder zum Ausgleich höherer Lebenshaltungskosten höhere Entgelte bezahlt werden. Beschäftigte im Drittmittelbereich können vom Arbeitgeber eine Sonderzahlung erhalten, wenn sie besondere Leistungen bei der Einwerbung der Mittel oder der Erstellung einer für die eingeworbenen Mittel zu erbringenden beziehungsweise erbrachten Leistung beigetragen haben. Schließlich sehen die Sonderregelungen vor, dass Beschäftigten Prämien und Zulagen gezahlt werden können. Die Übernahme vergleichbarer Regelungen in den TVöD und die uneingeschränkte Tariftreue der Wissenschaftseinrichtungen würde damit auch Ausnahmen vom Besserstellungsverbot entbehrlich machen, auf die der von der Bundesregierung vorgelegte Gesetzentwurf abzielt.

(3) Mindestvertragslaufzeiten und Eindämmung der Befristung

Vom Bund finanzierte Wissenschaftseinrichtungen sollten daher dazu verpflichtet werden, die Laufzeiten von befristeten Beschäftigungsverhältnissen entsprechend des Befristungszwecks zu gestalten: Das Qualifizierungsziel muss tatsächlich im Befristungszeitraum erreicht werden können, die Laufzeit des Beschäftigungsverhältnisses muss mindestens der Dauer der Drittmittelprojekte entsprechen.

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

(4) Stellen vor Stipendien

Gegenüber Stipendien sind tarifvertraglich geregelte Beschäftigungsverhältnisse mit Sozialversicherungsschutz das bessere Instrument, um die Qualifizierung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zu fördern. Um der auch im Bologna-Prozess geforderten Vielfalt der Promotionsmöglichkeiten Rechnung zu tragen, kann gleichwohl das Stipendium unter bestimmten Voraussetzungen als ergänzendes Instrument der Promotionsförderung akzeptiert werden. Keinesfalls aber dürfen Stipendien missbraucht werden, um Beschäftigungsverhältnisse zu ersetzen. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sollte eine echte Wahlfreiheit zwischen einer Stelle nach dem TVöD/TV-L oder einem Stipendium haben, über die Konsequenzen insbesondere für ihre soziale Absicherung sind sie von der Wissenschaftseinrichtung aufzuklären. Der Bund sollte daher die Finanzierung von Stipendien zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an die Voraussetzung binden, dass

- Stipendien allenfalls zur Promotionsförderung, keinesfalls im Postdoc-Bereich zum Einsatz kommen,
- Stipendiatinnen und Stipendiaten nicht in den Geschäftsbetrieb einer Forschungseinrichtung eingebunden sind und ein weisungsfreies, auf eigener Initiative beruhendes Promotionsvorhaben durchführen,
- die Stipendienhöhe eine auskömmliche Finanzierung des Lebensunterhalts ermöglicht und zusätzlich eine Sozialversicherungszulage gewährt wird, die die Kranken- und Pflegeversicherung sowie freiwillige Rentenversicherung ermöglicht,
- ein Anspruch auf Verlängerung der Stipendienförderung besteht, wenn die Stipendiatinnen und Stipendiaten in Mutterschutz oder Elternzeit gehen oder Kinder betreuen oder Familienangehörige pflegen; für Stipendiatinnen und Stipendiaten mit Kindern sind Familienzuschläge zu zahlen,
- darüber hinaus im Sinne eines Nachteilsausgleichs Verlängerungsmöglichkeiten für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Behinderungen oder chronischen Krankheiten vorzusehen sind.

(5) Aktive Personalpolitik

Vom Bund finanzierte Wissenschaftseinrichtungen sollten gesetzlich verpflichtet werden, eine aktive Personalpolitik zu betreiben. Zu einer aktiven Personalpolitik gehört neben der Personalentwicklung im Sinne von Fortbildung, Kompetenzentwicklung und Beratung auch eine vorausschauende Personalplanung und ein effektives Personalmanagement. Auf Basis einer Personalplanung kann der mittel- und langfristige Bedarf einer Einrichtung an Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ermittelt und davon abgeleitet werden, wie vielen Nachwuchskräften heute eine wissenschaftliche Laufbahn eröffnet werden sollte. Auch ein adäquates Verhältnis zwischen befristet und unbefristet beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern kann als Ergebnis einer Personalplanung bestimmt werden. Unter Personalmanagement sind Instrumente zu verstehen, mit denen unabhängig von kurzfristig wirksamen Finanzierungsquellen mittelfristig bis langfristig stabile Beschäftigungsverhältnisse geschaffen werden können. So könnten qualifizierten Nachwuchskräften längerfristige Zeitverträge oder unbefristete Beschäftigungsverhältnisse angeboten werden, indem die Finanzierung aus unterschiedlichen Drittmittelprojekten, Haushaltsstellen und eigens für diesen Zweck eingerichteten zentralen Überbrückungsfonds kombiniert wird.

(6) Tenure Track für Postdocs

Forschungseinrichtungen, die vom Bund finanzierte Drittmittel zur Förderung von promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern (Postdocs) erhalten, sollten künftig nachweisen müssen, dass sie für die geförderten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler einen Tenure Track anbieten, der Postdocs die Perspektive eines dauerhaften Verbleibs in der Forschung eröffnet.

(7) Aktive Gleichstellung

Öffentlich finanzierte Wissenschaftseinrichtungen müssen über ein schlüssiges gleichstellungspolitisches Konzept verfügen, das verbindliche Zielsetzungen zur Realisierung von mehr Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung enthält. Diese Zielsetzungen sollten sich mindestens an dem 2011 von der Gemeinsamen Wissenschaftskommission (GWK) von Bund und Ländern beschlossenen Kaskadenmodell orientieren, wonach der Frauenanteil einer Beschäftigtengruppe mindestens den gegenwärtigen Frauenanteil der darunter liegenden Qualifikationsstufe erreichen soll. Die Erreichung gleichstellungspolitischer Ziele muss anhand von Kennzahlen und Leistungsindikatoren kontrolliert und evaluiert werden. Das gleichstellungspolitische Konzept einer Forschungseinrichtung muss auch plausibel darstellen, wie die Einrichtungen Gleichstellung und Genderaspekte in der Forschungsförderung, im Ressourcenmanagement, in den Führungskulturen und in den Organisationsstrukturen berücksichtigt.

5. Fazit: Keine Freiheit ohne Verantwortung

Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft hat mit dem Templiner Manifest Eckpunkte für eine Reform von Personalstruktur und Berufswegen an Hochschulen und in Forschungseinrichtungen vorgelegt. Nicht alle Probleme lassen sich mit einem Gesetz zu den außerhochschulischen Forschungseinrichtungen lösen. Allerdings kann und muss der Bund hier seiner Verantwortung gerecht werden und den Zugewinn an Autonomie an eine größere Verantwortung der Wissenschaftseinrichtungen für faire Beschäftigungsbedingungen und berechenbare Karrierewege knüpfen – keine Freiheit ohne Verantwortung!