

// 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

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

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 Forschungsdrittmitel 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 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

zweckungszwecke 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