

ANDREAS KELLER



Foto: Kay Henschelmann

## Wichtiger Teilerfolg

Am 17. Dezember hat der Bundestag das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) novelliert – ein wichtiger Teilerfolg der GEW-Kampagne für den „Traumjob Wissenschaft“.\* Der Rahmen für den Kampf um faire Beschäftigungsbedingungen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen hat sich damit verbessert. Ein Blick zurück: Im Januar 2015 hat die GEW mit einem eigenen Gesetzentwurf die Debatte um die Reform des Gesetzes angefangen. Aus gutem Grund: Neun von zehn wissenschaftlichen Angestellten haben Zeitverträge, über die Hälfte dieser Vereinbarungen läuft nicht einmal ein Jahr. Das ist nicht nur ungerecht gegenüber den hochqualifizierten Kolleginnen und Kollegen. Es untergräbt auch die Kontinuität und damit die Qualität von Lehre und Forschung.

Es folgten Eckpunktepapiere, Gesetzentwürfe und Anhörungen im Bundestag (s. E&W-Schwerpunkt 9/2015 und kontinuierliche Berichterstattung). Im vergangenen November schließlich machte die GEW mit ihrer „Aktionswoche Traumjob Wissenschaft“ mit über 100 Aktionen bundesweit deutlich, dass die Politik dem völlig aus dem Ruder gelaufenen Befristungswesen endlich einen Riegel verschieben muss. Noch bevor das alte Jahr zu Ende ging – und trotz massiver Gegenwehr der Wissenschaftsarbeitgeber – hat der Bundestag die Novelle mit den Stimmen der Großen Koalition verabschiedet. Viele Impulse der GEW sind aufgegriffen worden. So sieht das neue Gesetz vor, dass die Laufzeit von Drittmittelverträgen die Dauer der Projekte ausschöpfen muss. Die Laufzeit von Qualifizierungsverträgen – beispielsweise, um eine Promotion zu fördern – muss der Qualifizierung künftig „angemessen“ sein. Leider ist der Gesetzgeber nicht dem GEW-Vorschlag gefolgt, eine Untergrenze von drei Jahren vorzuschreiben. In vielen Fällen werden wohl Arbeitsgerichte auf den unbestimmten Rechtsbegriff reagieren müssen.

Weiter hat der Gesetzgeber die sachgrundlose Befristung aus dem Gesetz gestrichen. Wer weder in einem Drittmittelprojekt arbeitet noch zur Qualifizierung beschäftigt ist, hat Anspruch

auf ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis: Dauerstellen für Daueraufgaben! Da der Qualifizierungsbegriff in der Novelle aber nicht genau definiert worden ist, werden sich die Arbeitsgerichte auch mit dieser Frage befassen müssen.

Es enttäuscht allerdings, dass die Große Koalition keinen Mut hatte, die familienpolitische Komponente verbindlich auszugestalten: Es gibt weiterhin keinen Anspruch darauf, Zeitverträge bei Kinderbetreuung zu verlängern, für Drittmittelbeschäftigte nicht einmal bei Elternzeit oder Mutterschutz.

Fehlanzeige auch bei der GEW-Forderung, die „Tarifsperr“ aufzuheben: Gewerkschaften und Arbeitgeber dürfen weiterhin nicht über die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten verhandeln und also auch keinen über das Gesetz hinausgehenden Schutz vor dem Missbrauch von Befristungen vertraglich vereinbaren.

In einem wichtigen Punkt hat die Koalition dem Druck der Arbeitgeber standgehalten: Beschäftigte in Technik, Verwaltung und Wissenschaftsmanagement fallen komplett aus dem Geltungsbereich des Gesetzes heraus. Dessen einziger Zweck ist, wissenschaftliche Qualifizierung zu fördern.

Im Ergebnis stärkt das neue WissZeitVG die Rechte wissenschaftlicher und künstlerischer Angestellter. Doch an seiner konsequenten Umsetzung müssen wir weiter arbeiten. Die GEW wird ihre Mitglieder unterstützen, ihre Ansprüche auf faire Beschäftigungsverhältnisse durchzusetzen. GEW-Kolleginnen und -Kollegen in den Personalvertretungen sollten darauf achten, dass die neuen Bestimmungen auch eingehalten werden. Klar ist: Der Druck auf Bund und Länder wird sich erhöhen, die Rahmenbedingungen für stabile Beschäftigung mit einer angemessenen Grundfinanzierung der Hochschulen zu verbessern.

Andreas Keller,

Leiter des GEW-Vorstandsbereichs Hochschule und Forschung

\*[www.gew.de/traumjob](http://www.gew.de/traumjob)