



# Den Paragraphen müssen Taten folgen

Fünf-Punkte-Programm zur Durchsetzung des neuen Befristungsrechts  
in der Wissenschaft

**Immer mehr Zeitverträge mit immer kürzeren Laufzeiten, lange und steinige Karrierewege. Das ist nicht nur unfair gegenüber den betroffenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, sondern unterminiert auch die Kontinuität und damit Qualität von Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement.**

Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) hat daher 2010 mit dem Templiner Manifest die Kampagne für den „Traumjob Wissenschaft“ gestartet. Dauerstellen für Daueraufgaben, verlässliche Karrierewege – das sind zentrale Reformvorschläge des Templiner Manifests, das 2012 mit dem Herrschinger Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ als Empfehlung für eine Selbstverpflichtung von Hochschulen und Forschungseinrichtungen und 2013 mit dem Köpenicker Appell als Aufruf an die neue Bundesregierung konkretisiert wurde. Eine zentrale Forderung des Köpenicker Appells war eine umfassende Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG), für die die GEW im Januar 2015 einen vollständigen Gesetzentwurf vorgelegt hatte.

Im Dezember 2015 hat der Deutsche Bundestag eine Novellierung des WissZeitVG verabschiedet. Auf der einen Seite bleibt die Novelle hinter den Erwartungen der GEW zurück: So bleibt die Tarifsperrung bestehen – Gewerkschaften und Arbeitgebern ist es weiterhin untersagt, für die Beschäftigten günstigere Befristungsregeln tarifvertraglich auszuhandeln. Die familienpolitische Komponente des Gesetzes wurde leider nicht verbindlicher ausgestaltet – weiter obliegt es der Willkür der Arbeitgeber, ob Zeitverträge mit Beschäftigten, die Kinder betreuen, verlängert werden oder nicht. Auf der anderen Seite hat die Gesetzesnovelle wichtige Impulse der GEW aufgenommen: So ist eine Befristung künftig nur noch zulässig, wenn diese der Qualifizierung dient oder die Stelle aus Drittmitteln finanziert wird. Die Laufzeiten von Fristverträgen müssen der Qualifizierung angemessen sein bzw. dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen. Im Ergebnis hat sich die Rechtsposition von befristeten Beschäftigten an Hochschulen und Forschungseinrichtungen verbessert – wenn die neuen Bestimmungen tatsächlich umgesetzt werden.

Daher wird die GEW **erstens** ihre **Mitglieder** darin unterstützen, ihre verbesserte Rechtsposition durchzusetzen und ihnen nach Maßgabe ihrer Richtlinien Rechtsschutz gewähren. Was ist eine „Qualifizierung“ im Sinne des WissZeitVG? Wann ist eine Vertragslaufzeit der angestrebten Qualifizierung „angemessen“? Unbestimmte Rechtsbegriffe wie diese gilt es zu konkretisieren und anzuwenden, damit die WissZeitVG-Novelle nicht ins Leere läuft.

**Zweitens** ermuntert die GEW **Personal- und Betriebsräte**, sich vor Ort an Hochschulen und Forschungseinrichtungen im Interesse der Beschäftigten für die Anwendung der veränderten rechtlichen Bestimmungen einzusetzen.

Zum **dritten** fordert die GEW **Hochschulen und Forschungseinrichtungen** auf, sich nach dem Vorbild des von der GEW vorgelegten Herrschinger Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ selbst zu berechenbaren Karrierewegen und stabilen Beschäftigungsverhältnissen durch eine aktive Personalpolitik zu verpflichten. Die Selbstverpflichtungen sollten über die Regelungen des novellierten WissZeitVG hinaus Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse, zur Bekämpfung von Kurzzeit- und Kettenverträgen, zur verbindlichen Anwendung der familienpolitischen Komponente im Sinne eines Anspruchs auf Vertragsverlängerung bei Mutterschutz, Elternzeit und Kinderbetreuung enthalten und über eine Dienst- bzw. Betriebsvereinbarung mit dem Personal- bzw. Betriebsrat rechtsverbindlich ausgestaltet werden.

**Viertens** fordert die GEW eine substanzielle Verbesserung der Grundfinanzierung der Hochschulen. 2014 wurde das Kooperationsverbot im Grundgesetz gelockert. Der Bund darf jetzt die Länder auch auf Dauer und in der Fläche in der Hochschulfinanzierung unterstützen. Bevor Bund und Länder grünes Licht für eine Fortsetzung der milliarden schweren Exzellenzinitiative geben, müssen sie die Weichen für eine bessere Grundfinanzierung der Hochschulen stellen. Bund und Länder sollten die Möglichkeiten des gelockerten Kooperationsverbots für eine **Entfristungs-offensive** nutzen, die neben der Professur ausreichend Dauerstellen für die Wahrnehmung von Daueraufgaben der Hochschulen in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement schafft.

Schließlich erneuert die GEW **fünftens** ihren im Köpenicker Appell gemachten Vorschlag an Bund und Länder, Hochschulen und Forschungseinrichtungen durch ein spezielles **Programm für verlässliche Karrierewege**n von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern Anreize für die Etablierung von Tenure Track-Modellen zu geben. Ein Tenure Track eröffnet promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern die Perspektive einer dauerhaften Beschäftigung, wenn sie mit ihrer Einrichtung vereinbarte Entwicklungsziele erreichen. Bei der Ausgestaltung des Förderprogramms kommt es für die GEW entscheidend darauf an, dass

- die Tenure Track-Stellen mit der Zusage einer Entfristung für den Fall der Realisierung der vereinbarten Entwicklungsziele verbunden werden und die Kriterien dafür unter Beteiligung der Personalvertretungen mit den jeweiligen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ausgehandelt, transparent, nachvollziehbar und erreichbar ausgestaltet werden sowie eine unabhängige Bewertung der Zielerreichung erfolgt,
- die geförderten Tenure Track-Stellen von der jeweiligen Einrichtung auf Dauer weiter finanziert werden,
- nur Hochschulen gefördert werden, die über die unmittelbar geförderten Maßnahmen hinaus nach Maßgabe eines schlüssigen Personalkonzepts verlässliche Karrierewege über Tenure Track-Modelle etablieren, auf Grundlage eines Dauerstellenkonzepts den Anteil der unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse erhöhen, die Laufzeit der befristeten Beschäftigungsverhältnisse ausdehnen und sich dabei zu einer aktiven Gleichstellungspolitik und die familienfreundlichen Gestaltung von Karrierewege verpflichtet,
- die Tenure Track-Modelle nicht den Abschluss einer Postdoc-Phase voraussetzen, sondern bereits nach der Promotion ansetzen,
- mindestens 50 Prozent der Tenure-Track-Stellen von qualifizierten Wissenschaftlerinnen besetzt werden.

**Impressum**

Herausgeber:  
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft  
Hauptvorstand  
Reifenberger Str. 21, 60489 Frankfurt a. M.  
Tel.: (069) 78973-0, Fax: (069) 78973-201  
E-Mail: [info@gew.de](mailto:info@gew.de),  
Internet: [www.gew.de/wissenschaft.html](http://www.gew.de/wissenschaft.html)

*Beschluss des Hauptvorstands der GEW  
vom 11. März 2016*

Verantwortlich: Dr. Andreas Keller

  
März 2016