DAUERSTELLEN FÜR DAUERAUFGABEN – WEG MIT DEM WISSENSCHAFTSZEITVERTRAGSGESETZ!

POSITIONSPAPIER DES BÜNDNISSES GEGEN DAUERBEFRISTUNG IN DER WISSENSCHAFT

*Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) ist ein Fiasko. Es sollte wissenschaftliche Qualifizierung fördern und Rechtssicherheit schaffen. Tatsächlich hat es ein Sonderarbeitsrecht etabliert, das Hochschulen und Forschungseinrichtungen erlaubt, Wissenschaftler*innen über viele Jahre hinweg prekär zu beschäftigen. Die Folge sind Befristungsquoten von rund 80 Prozent, kurze Vertragslaufzeiten, unsichere Karrierewege, ungleiche Chancen und die Unterminierung der Kontinuität und damit Qualität von Lehre und Forschung.*

Wir fordern einen grundlegenden Paradigmenwechsel: Das WissZeitVG muss abgeschafft werden. Die Wissenschaft ist kein Ausnahmebereich der Arbeitswelt, sondern ein normaler Beruf.

An die Stelle des WissZeitVG sollen das allgemeine Arbeitsrecht, die Tarifverträge sowie Regelungen für die Promotionsphase treten, etwa in Form eines Promotionsfördergesetzes, das ausschließlich die Qualifizierungsphase bis zur Promotion regelt.

I. ARGUMENTE GEGEN DAS WISSZEITVG

1. Das WissZeitVG hat Befristung zur Regel gemacht

Das WissZeitVG stellt die Prinzipien des Arbeitsrechts in Hochschule und Forschung auf den Kopf: Es hat Befristung zur Regel, Dauerbeschäftigung zur Ausnahme gemacht.

Heute sind rund vier von fünf Wissenschaftler*innen ohne Professur befristet beschäftigt. Die durchschnittliche Vertragslaufzeit liegt bei lediglich 18 Monaten an Universitäten und 15 Monaten an Hochschulen für Angewandte Wissenschaften. Wissenschaftliche Karrieren sind dadurch von Unsicherheit, wiederholten Arbeitsplatzwechseln und mangelnder Planbarkeit geprägt.

Die Evaluationen des Gesetzes und die Erfahrungen der Beschäftigten zeigen: Das WissZeitVG schafft keine verlässlichen Qualifizierungswege, sondern trägt maßgeblich zur institutionalisierten Dauerbefristung bei.

2. Das WissZeitVG verschärft soziale Ungleichheiten

Die gegenwärtige Befristungspraxis trifft nicht alle Beschäftigten gleichermaßen.

Unsichere Karrierewege benachteiligen insbesondere Wissenschaftler*innen mit Kindern, Beschäftigte mit Pflegeverantwortung, Menschen mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen, Personen ohne finanzielle familiäre Absicherung und internationale Wissenschaftler*innen.

Wer langfristige Unsicherheit nicht tragen kann oder will, verlässt die Wissenschaft häufig frühzeitig. Zeitverträge mit kurzen Laufzeiten tragen auch dazu bei, dass Wissenschaftlerinnen häufiger noch als Wissenschaftler aus der Wissenschaft aussteigen, statt in ihr aufzusteigen. Dadurch gehen dem Wissenschaftssystem wichtige Kompetenzen verloren.

Das WissZeitVG steht damit einer chancengleichen Wissenschaft entgegen.

3. Wissenschaft ist ein normaler Beruf – kein Ausnahmefall des Arbeitsrechts
Forschung, Lehre, Betreuung von Studierenden, Wissenschaftsmanagement, Transfer und akademische Selbstverwaltung sind Daueraufgaben. Sie werden Jahr für Jahr erbracht und müssen dauerhaft abgesichert werden.
Für diese Aufgaben müssen dieselben arbeitsrechtlichen Grundsätze gelten wie für andere Bereiche des öffentlichen Dienstes und die Privatwirtschaft: Daueraufgaben erfordern dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse.
Die Wissenschaft benötigt kein Sonderarbeitsrecht, sondern nachhaltige Personalentwicklung und verlässliche Beschäftigungsbedingungen.

4. Gute Wissenschaft braucht gute Arbeitsbedingungen
Exzellente Forschung und hochwertige Lehre entstehen nicht durch permanente Personalrotation. Gute Wissenschaft benötigt langfristige Perspektiven, stabile Teams, institutionelles Wissen, kontinuierliche Forschungsprogramme, demokratische Mitbestimmung.
Dauerbefristung erzeugt dagegen Anpassungsdruck, erschwert unabhängige Forschung, verstärkt Machtasymmetrien und gefährdet die Qualität von Lehre und Forschung.
Wer von der nächsten Vertragsverlängerung abhängig ist, kann wissenschaftliche Freiheit nur eingeschränkt wahrnehmen. Zeitverträge fördern keine Innovation, sondern Anpassungsdruck.

5. Wissenschaftliche Qualifizierung ist mit der Promotion abgeschlossen
In der Logik des WissZeitVG wird die wissenschaftliche Qualifizierung erst mit der Berufung auf eine Professur abgeschlossen. Tatsächlich wird die wissenschaftliche Qualifizierung aber mit der Promotion abgeschlossen.
Die Promotion entspricht der höchsten Kompetenzstufe des Deutschen Qualifikationsrahmens und des Europäischen Qualifikationsrahmens. Sie ist die einzige formale wissenschaftliche Qualifikation. Wer promoviert hat, ist wissenschaftlich qualifiziert.
Die Vorstellung einer jahrelangen Postdoc-Qualifizierungsphase dient lediglich dazu, weitere Befristungen zu rechtfertigen.
Selbstverständlich können auch Postdocs wie andere Berufstätige Fort- und Weiterbildungen durchlaufen und sich beruflich entwickeln. Das rechtfertig aber keine befristete Beschäftigung. Wir lehnen die Qualifizierungsbefristung promovierter Wissenschaftler*innen ab.

6. Absicherung studentischer Beschäftigter
Für studentische Beschäftigte ist grundsätzlich eine unbefristete Beschäftigung vorzusehen. Bei studentischen Beschäftigten, die wissenschaftliche oder künstlerische Hilfstätigkeiten ausüben, kann lediglich die Exmatrikulation eine auflösende Bedingung für das unbefristete Beschäftigungsverhältnis darstellen.

II. EIN NEUES MODELL: ALLGEMEINES ARBEITSRECHT, TARIFVERTRÄGE UND PROMOTIONSFÖRDERGESETZ STATT WISSZEITVG

Wir schlagen vor, das WissZeitVG vollständig aufzuheben. An seine Stelle treten das allgemeine Arbeitsrecht, die Tarifverträge sowie Regelungen für die Promotionsphase, etwa in Form eines Promotionsfördergesetzes. Das Promotionsfördergesetz soll ausschließlich die Phase der

wissenschaftlichen Qualifizierung (Promotion) sowie einer entsprechenden künstlerischen Qualifizierung regeln.
Mit der Abschaffung des WissZeitVG entfällt auch die Tarifsperre. Arbeitgeber und Gewerkschaften können dann vom allgemeinen Arbeitsrecht und Promotionsfördergesetz abweichende Befristungsregelungen zu Gunsten der Beschäftigten tarifvertraglich vereinbaren.

1. Ein neues Promotionsfördergesetz

a) Geltungsbereich
Das Gesetz gilt für wissenschaftliches und künstlerisches Personal mit Ausnahme der Hochschullehrer*innen sowie des überwiegend mit Lehraufgaben betrauten Personals an Hochschulen und Forschungseinrichtungen.

b) Qualifizierungsbefristung ausschließlich für die Promotion
Eine Befristung ist nur zulässig, wenn die Beschäftigung der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung durch Promotion oder einer entsprechenden künstlerischen Qualifizierung dient.
Mindestens 50 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitstelle müssen für die Arbeit an der Promotion zur Verfügung stehen, das heißt bei einer Vollzeitstelle 50 Prozent der Arbeitszeit, bei einer Zweidrittelstelle 75 Prozent der Arbeitszeit, bei einer halben Stelle 100 Prozent der Arbeitszeit.
Die Vertragslaufzeit beträgt in der Regel sechs Jahre, die Mindestvertragslaufzeit beträgt vier Jahre. Damit wird sichergestellt, dass Qualifizierung tatsächlich möglich ist und nicht nur als Vorwand für prekäre Beschäftigung dient.
Es sollte grundsätzlich eine Vollzeitbeschäftigung angeboten werden. Davon unberührt bleibt die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung auf ausdrücklichen Wunsch der Beschäftigten.

c) Verbindlicher Nachteilsausgleich
Die Laufzeiten der befristeten Arbeitsverträge zur Qualifizierung (Promotion oder entsprechende künstlerische Qualifizierung) verlängern sich um Zeiten von Elternzeit, Mutterschutz, Beurlaubung oder Freistellung sowie um zwei Jahre je betreutem Kind, entsprechend bei Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger sowie Behinderungen oder Beeinträchtigungen.
Das stärkt Chancengleichheit und Vereinbarkeit und fördert die Gleichstellung der Geschlechter.

2. Allgemeines Arbeitsrecht und Tarifverträge

Für das übrige wissenschaftliche und künstlerische Personal, das sich nicht qualifiziert, also weder zur Promotion noch zu einer entsprechenden künstlerischen Qualifizierung beschäftigt, gelten das allgemeine Arbeitsrecht und Tarifverträge. Das bedeutet:

a) Dauerstellen für Postdocs
Für promovierte Wissenschaftler*innen gelten dieselben Regeln wie für andere Beschäftigte: unbefristete Beschäftigung als Regelfall, Befristung nur nach den allgemeinen Regeln des Arbeitsrechts. Die Möglichkeit einer besonderen wissenschaftsrechtlichen Befristung entfällt.
Damit endet die institutionalisierte Kettenbefristung in der Postdoc-Phase.

b) Kein Sonderbefristungsrecht bei Drittmittelfinanzierung

Die besonderen Befristungsmöglichkeiten aufgrund von Drittmittelfinanzierung entfallen.
Die Finanzierung einer Stelle darf nicht über den Beschäftigungsstatus entscheiden.
Im Übrigen gelten die Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes, wonach die Befristung eines Arbeitsvertrages zulässig ist, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist.
Grundsätzlich gilt: Auch projektförmige Forschung muss durch eine vorausschauende Personalplanung und einen höheren Anteil dauerhaft beschäftigter Wissenschaftler*innen abgesichert werden. Darüber hinaus treten wir für einen Ausbau der Grundfinanzierung von Hochschulen und Forschungseinrichtungen ein.

c) Rückkehr zum allgemeinen Arbeitsrecht und zu Tarifverträgen für alle

Für alle übrigen Beschäftigungsverhältnisse gelten das Teilzeit- und Befristungsgesetz, die Tarifverträge und die allgemeinen arbeitsrechtlichen Schutzstandards. Damit wird die Wissenschaft wieder in das allgemeine Arbeitsrecht integriert.
Mit dem Wegfall der Tarifsperre sind die Gewerkschaften bereit, mit den Arbeitgebern über die Weiterentwicklung der Befristungsregelungen in den Tarifverträgen zu verhandeln. Wir fordern alle noch nicht tarifgebundenen Hochschulen und Forschungseinrichtungen auf, mit den Gewerkschaften Tarifverträge abzuschließen oder einem tarifgebundenen Arbeitgeberverband beizutreten.
Für Beamt*innen gilt das Arbeitsrecht nicht, sie unterliegen dem Beamt*innenrecht des Bundes und der Länder. Für sie fordern wir Standards für das Befristungsrecht, die denen der Angestellten entsprechen.

UNTERZEICHNER*INNEN DES POSITIONSPAPIERS:

- Arbeitnehmerkammer Bremen
- Arbeitskammer des Saarlandes
- Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (bukof)
- Bundesverband Promovierende e.V.
- Bundesweites Netzwerk Studentischer Tarifvertragsinitiativen (TVStud)
- Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)
- Deutsche Gesellschaft Juniorprofessur e.V. (DGJ)
- freier zusammenschluss von student*innenschaften (fzs)
- Gesamtbetriebsrat der Max-Planck-Gesellschaft
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)
- Network of Doctoral Researcher Networks (N²)
- Netzwerk für Gute Arbeit in der Wissenschaft (NGAWiss)
- Netzwerk nachhaltige Wissenschaft
- Personal- und Betriebsräte der Leibniz-Gemeinschaft – Koordinierungsgruppe (PBL)
- Thesis - interdisziplinäres Netzwerk für Promovierende und Promovierte e.V.
- Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)