

\*\*\*\*\*

GEW-Newsletter Hochschule und Forschung

+ Newsletter Templiner Manifest

03.07.2015 – Koalitions-Eckpunkte zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz

\*\*\*\*\*

## **GEW: „Durchbruch im Kampf gegen das Befristungsunwesen in der Wissenschaft“**

### **Bildungsgewerkschaft zu den Koalitions-Eckpunkten zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz**

Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) hat die von CDU/CSU und SPD vorgelegten Eckpunkte zur Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes als „Durchbruch im Kampf gegen das Befristungsunwesen in der Wissenschaft“ begrüßt. „Immer mehr Zeitverträge mit immer kürzeren Laufzeiten – diese Entwicklung schadet nicht nur den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, sondern auch der Kontinuität und damit Qualität von Forschung und Lehre sowie der Attraktivität des Arbeitsplatzes Hochschule und Forschung. Der Gesetzgeber muss endlich eingreifen und mit verbindlichen gesetzlichen Mindeststandards für faire Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft sorgen“, sagte der stellvertretende Vorsitzende und Hochschulexperte der GEW, Andreas Keller, am Freitag in Frankfurt a.M.

Insbesondere unterstützt die GEW das Vorhaben der Großen Koalition, Mindestlaufzeiten für Zeitverträge gesetzlich vorzugeben. „Die große Zahl an Kurzeit- und Kettenarbeitsverträgen in der Wissenschaft – über die Hälfte der Zeitverträge hat eine Laufzeit von weniger als einem Jahr – ist skandalös. Es ist daher sachgerecht, die Laufzeit von Zeitverträgen an den Befristungszweck zu binden: Wer als Doktorandin, Doktorand beschäftigt wird, muss die Promotion in der Beschäftigungszeit fertigstellen können. Bei Drittmittelprojekten muss die Laufzeit der Arbeitsverträge die Laufzeit der Projekte ausschöpfen. Es kommt aber darauf an, dass die gesetzlichen Vorgaben verbindlich sind und nicht von wachweich formulierten Ausnahmebestimmungen durchlöchert werden“, sagte Keller.

Der GEW-Hochschulexperte lobte auch die Ankündigung von Union und SPD, die Befristung von Beschäftigungsverhältnissen von der Förderung der Qualifizierung abhängig zu machen. „Wer als Doktorandin, Doktorand angestellt wird, muss sich in seiner bezahlten Arbeitszeit der Doktorarbeit widmen können – sonst gibt es keinen nachvollbaren Grund für die Befristung. Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz muss zu einem Wissenschaftsqualifizierungsgesetz weiterentwickelt werden“, erklärte Keller.

Enttäuscht zeigte er sich darüber, dass die Koalitionseckpunkte keine verbindliche Ausgestaltung der familienpolitischen Komponente des Gesetzes enthalten. „Heute ist es möglich, dass eine werdende Mutter auf die Straße gesetzt wird – weil es keinen Anspruch auf Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrages gibt. Koalitionspolitiker beschwören das Leitbild der familiengerechten Hochschule gerne in Sonntagsreden – jetzt müssen sie es auch in Recht und Gesetz umsetzen“, mahnte Keller.

Der GEW-Vize forderte die Bundesregierung auf, umgehend einen Gesetzentwurf für die angekündigte Novelle vorzulegen. „Wir brauchen einen gesetzlichen Rahmen für faire Beschäftigungsbedingungen und berechenbare Karrierewege in der Wissenschaft – besser heute als morgen. Wenn das reformierte Wissenschaftszeitvertragsgesetz wie angekündigt zum 1. Januar 2016 in Kraft treten soll, muss das Gesetzgebungsverfahren so schnell wie möglich eingeleitet werden“, betonte Keller.

**Info:**

Die Fraktionen von CDU/CSU und SPD haben gestern Nachmittag bekannt gegeben, dass sie sich auf Eckpunkte zur Novellierung des 2007 in Kraft getretenen Wissenschaftszeitvertragsgesetzes verständigt haben (<https://www.cduscu.de/presse/pressemitteilungen/weg-fuer-novellierung-des-wissenschaftszeitvertragsgesetzes-ist-frei>; <http://www.spdfraktion.de/presse/pressemitteilungen/meilenstein-fuer-gute-arbeit-der-wissenschaft>). Grundlage der Einigung ist ein bereits im April 2015 ausgehandeltes und nun veröffentlichtes Eckpunktepapier ([http://www.spdfraktion.de/sites/default/files/0528\\_anlage.pdf](http://www.spdfraktion.de/sites/default/files/0528_anlage.pdf)).

Die GEW macht sich seit 2010 mit ihrer Kampagne für den „Traumjob Wissenschaft“ („Templiner Manifest“, [www.templiner-manifest.de](http://www.templiner-manifest.de)) stark. Im Januar 2015 hat sie unter dem Motto „Dauerstellen für Daueraufgaben, Mindeststandards für Zeitverträge“ einen Gesetzentwurf für die Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes vorgelegt (<http://www.gew.de/wissenschaft/wissenschaftszeitvertragsgesetz/>).

## **Die Koalitions-Eckpunkte unter der Lupe: Was haben Union und SPD vor? Wie bewertet die GEW die Pläne?**

### *1. Mindestlaufzeiten für Zeitverträge*

Das haben Union und SPD vor: Bei der sachgrundlosen Qualifizierungsbefristung soll sich die Befristungsdauer an dem für die Qualifizierung erforderlichen Zeitbedarf orientieren und bei der Befristung wegen Drittmittelfinanzierung an der Dauer der Mittelbewilligung. Kürzere Verträge sollen möglich bleiben, „wenn es dafür gute Gründe gibt“.

So bewertet das die GEW: Die gesetzliche Verankerung von Mindestvertragslaufzeiten ist eine zentrale Forderung der GEW. Bei der Drittmittelfristung müssen sich die Laufzeiten der Arbeitsverträge aber nicht an der Dauer der Mittelbewilligung, sondern an der Dauer der Projekte orientieren, da die Mittel von Projekten häufig nur in Tranchen bewilligt und zugewiesen werden. Für Qualifizierungsbefristungen sollte es außerdem eine Untergrenze von drei Jahren geben, die nicht unterschritten werden darf. Inakzeptabel ist eine pauschale Ausnahmebestimmung im Sinne von „guten Gründen“. So weit – z. B. für Vertretungen – kürzere Laufzeiten zwingend erforderlich sind, gibt es dafür bereits andere Rechtsgrundlagen etwa im Bundeselterngeld- und -elternzeitgesetz oder im Teilzeit- und Befristungsgesetz.

### *2. Bindung der sachgrundlosen Befristung an die Qualifizierung*

Das haben Union und SPD vor: Aus dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz soll sich künftig klar ergeben, dass die sachgrundlose Befristung nur zulässig ist, wenn eine Qualifizierung ausdrücklich als Teil des Arbeitsverhältnisses vereinbart ist.

So bewertet das die GEW: Die GEW unterstützt diesen Ansatz ausdrücklich, den sie im Januar 2015 mit ihrem eigenen Gesetzentwurf vorgeschlagen hat. Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz sollte zum Wissenschaftsqualifizierungsgesetz weiterentwickelt werden. So wird dem Grundsatz „Dauerstellen für Daueraufgaben“ Geltung verschafft: Die sachgrundlose Befristung von Beschäftigten, deren Aufgabe nicht die wissenschaftliche Qualifizierung ist, wird unterbunden. Leider fehlt im Eckpunktepapier die Festlegung eines Mindestzeitanteils der Arbeitszeit, der für die eigene Qualifizierung bestimmt ist. Im GEW-Gesetzentwurf sind dafür mindestens 50 Prozent vorgesehen. Ohne eine solche Regelung kann sich die Qualifizierungsbindung der sachgrundlosen Befristung als Etikettenschwindel erweisen.

### *3. Sicherung von Unterbrechungstatbeständen bei Arbeitgeberwechsel*

Das haben Union und SPD vor: Wenn sich bei der Unterbrechung des Beschäftigungsverhältnisses - z. B. bei Mutterschutz und Elternzeit - ein Anspruch auf Verlängerung des Arbeitsvertrages ergibt, soll dieser auch bei einem Arbeitgeberwechsel auf den neuen Arbeitgeber übertragen werden können.

So bewertet das die GEW: Eine überfällige Klarstellung der bisherigen Gesetzesbestimmungen! Ein zentrales Problem hat die Koalition leider noch nicht in Angriff genommen: Einen Anspruch auf Vertragsverlängerung haben nur Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit einem sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrag, bei einer Drittmittelbefristung läuft der Verlängerungsanspruch komplett ins Leere, damit auch dessen Sicherung bei einem Arbeitgeberwechsel.

#### *4. Ausweitung der familienpolitischen Komponente auf die Betreuung von Stief- und Pflegekindern*

Das haben Union und SPD vor: Die familienpolitische Komponente des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, die die Verlängerung der Höchstbefristungsdauer bei sachgrundlos befristeten Arbeitsverträgen von sechs plus sechs bzw. in der Medizin sechs plus neun Jahren bei der Betreuung von Kindern um zwei Jahre pro Kind vorsieht, soll explizit auf die Betreuung von Stief- und Pflegekindern ausgeweitet werden.

So bewertet das die GEW: Eine überfällige Klarstellung der bisherigen Gesetzesbestimmungen! In Übereinstimmung mit den Bestimmungen des Bundeseltern- und -elternzeitgesetzes darf nicht nur die Betreuung von leiblichen, sondern muss auch die von Stief- und Pflegekindern in die familienpolitische Komponente aufgenommen werden. Ein zentrales Problem hat die Koalition leider noch nicht angefasst: Ob die Möglichkeit der familienpolitischen Komponente zur Vertragsverlängerung genutzt wird, entscheidet allein der Arbeitgeber. Die Beschäftigten haben damit keine Rechtssicherheit, ob es in ihrem Fall eine Vertragsverlängerung gibt. Die GEW hat in ihrem Gesetzentwurf die verbindliche Ausgestaltung der familienpolitischen Komponenten im Sinne eines Rechtsanspruchs auf Vertragsverlängerung vorgeschlagen. Weiter fehlt die Verankerung einer behindertenpolitischen Komponente nach dem Vorbild der familienpolitischen Komponente.

#### *5. Keine Anrechnung von studentischen Hilfskrafttätigkeiten im Masterstudium*

Das haben Union und SPD vor: Studentische Hilfskrafttätigkeiten, die einen Studienabschluss nicht erfordern, sollen sowohl während eines Bachelor- als auch während eines Masterstudiums nicht auf die Höchstbefristungsdauer von sechs plus sechs bzw. in der Medizin sechs plus neun Jahren angerechnet werden.

So bewertet das die GEW: Eine überfällige Klarstellung der bisherigen Gesetzesbestimmungen! Die Höchstbefristungsdauer von sechs Jahren für die Zeit bis zur Promotion darf nicht durch studentische Hilfskrafttätigkeiten verkürzt werden.

#### *6. Keine Anwendung der Regelung des Gesetzes auf nicht-wissenschaftliches Personal*

Das haben Union und SPD vor: Die bisher im Wissenschaftszeitvertragsgesetz geregelte Möglichkeit der Drittmittelbefristung auch von nicht-wissenschaftlichem Personal soll gestrichen werden.

So bewertet das die GEW: Eine überfällige Korrektur des Gesetzes, die die GEW in ihrem Gesetzentwurf vorgeschlagen hat. Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz zu einem Wissenschaftsqualifizierungsgesetz weiterzuentwickeln heißt, Beschäftigte, die in der Regel nicht die Aufgabe haben, sich wissenschaftlich zu qualifizieren, aus dem Geltungsbereich des Gesetzes auszuklammern. Das Recht der administrativ-technischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Fortbildung ist davon nicht berührt. Folgerichtig wäre es darüber hinaus, auch Beschäftigte, die überwiegend Lehraufgaben (Lehrkräfte für besondere Aufgaben) wahrnehmen, aus dem Geltungsbereich des Gesetzes herauszunehmen.

## 7. Evaluation des Gesetzes

Das haben Union und SPD vor: Das Gesetz soll vier Jahre nach In-Kraft-Treten der Novelle evaluiert werden.

So bewertet das die GEW: Eine Evaluierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes ist dringend notwendig, sie sollte aber deutlich früher erfolgen. Die Ergebnisse der letzten Evaluation des Gesetzes sind schon jetzt fünf Jahre alt. Eine Evaluation des Gesetzes erst 2020 käme viel zu spät, um Defiziten und Fehlsteuerungen frühzeitig entgegenzuwirken. Das Gesetz sollte daher regelmäßig alle zwei Jahre evaluiert werden.

### **Was fehlt in den Eckpunkten von Union und SPD?**

Zwei wichtige Vorschläge der GEW für die Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes haben die Koalitionsfraktionen nicht aufgegriffen: Die Tarifsperre, die Gewerkschaften und Arbeitgebern untersagt, vom Gesetz abweichende Befristungsregelungen tarifvertraglich zu vereinbaren, soll offenbar bestehen bleiben. Die GEW fordert nach wie vor die Streichung der Tarifsperre aus dem Gesetz. Weiter sollen im Wissenschaftszeitvertragsgesetz offensichtlich keine Vorgaben für berechenbare Karrierewege von promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern gemacht werden. Die GEW hatte vorgeschlagen, die sachgrundlose Befristung von Postdocs an eine Entfristungszusage für den Fall der Erreichung der vereinbarten Qualifizierungsziele (Tenure Track) zu binden.

### **Was wird aus dem Bund-Länder-Programm?**

Das Eckpunktepapier von Union und SPD enthält keine weiteren Festlegungen zum geplanten Bund-Länder-Programm. CDU und CSU sprechen in ihrer Pressemitteilung weiter ausschließlich von einem „Bund-Länder-Programm zur Förderung von Tenure-Track-Professuren an Universitäten“, während die SPD einen „Pakt für den wissenschaftlichen Nachwuchs und akademischen Mittelbau“ im Blick hat, der auch Programmkomponenten zur Förderung von Dauerstellen im Mittelbau sowie Anreize für Personalentwicklungskonzepte der Hochschule enthalten soll. Im Frühjahr hatten die Fraktionsspitzen von Union und SPD eine Milliarde Euro für zehn Jahre ab 2017 für eine „Personaloffensive“ in Aussicht gestellt. Derzeit laufen Verhandlungen mit den Ländern über die Ausgestaltung des Bund-Länder-Programms.

Die GEW hatte 2013 in ihrem an die neue Bundesregierung gerichteten „Köpenicker Appell“ (<http://www.gew.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/koepenicker-appell/>) ein „Förderprogramm für verlässliche Karrierewege von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ vorgeschlagen, mit dem zusätzliche Juniorprofessuren oder andere Postdoc-Stellen gefördert werden, wenn diese mit einem Tenure Track ausgestattet sind und von der jeweiligen Einrichtung auf Dauer weiter finanziert werden und außerdem zu mindestens 50 Prozent mit Frauen besetzt werden.

---

Dr. Andreas Keller  
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) – Hauptvorstand  
Stellvertretender Vorsitzender und Vorstandsmitglied für Hochschule und Forschung  
Reifenberger Str. 21, D-60489 Frankfurt a. M.  
Tel.: +49 (0) 69 78973-314, Fax: +49 (0) 69 78973-103  
E-Mail: [andreas.keller@gew.de](mailto:andreas.keller@gew.de), Internet: <http://www.wissenschaft.gew.de>