

GEW: Ergänzende und detaillierte Information

Ergänzend zum heute Vormittag versandten Newsletter (nachzulesen unter http://www.gew.de/GEW_Gesetz_muss_schnell_auf_den_Pruefstand.html) erhalten Sie im Folgenden detailliertere Informationen und Einschätzungen zur Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes - für alle die es genauer wissen wollen. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat den vollständigen, 117 Seiten umfassenden Evaluationsbericht heute den Mitgliedern des Bundestagsausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung übergeben. Veröffentlicht haben sowohl das BMBF (<http://www.bmbf.de/press/3056.php>) als auch die HIS Hochschulinformations-System GmbH (http://www.his.de/presse/news/ganze_pm?pm_nr=816) bisher aber lediglich eine Pressemitteilung sowie eine dreiseitige Zusammenfassung der Ergebnisse.

+ Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) +

Das WissZeitVG ist im April 2007 in Kraft getreten und hat die vormaligen Regelungen der Paragraphen 57a ff. des Hochschulrahmengesetzes (HRG) ersetzt und weiterentwickelt (weitere Informationen unter <http://www.gew.de/Wissenschaftszeitvertragsgesetz.html>, Gesetz im Wortlaut: http://www.bmbf.de/pubRD/WissZeitVG_endg.pdf). Das Gesetz regelt den Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichem und künstlerischen Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen mit Ausnahme von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern. Zum Teil ist auch nichtwissenschaftliches Personal von den Regelungen betroffen. Kern des Gesetzes ist die so genannte 6+6-Jahre-Regel: Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler dürfen - ohne dass dafür Sachgründe erforderlich sind - sechs Jahre vor der Promotion und sechs Jahre nach der Promotion (in der Medizin: neun Jahre) befristet beschäftigt werden. Darüber hinaus können unbegrenzt befristete Beschäftigungsverhältnisse begründet werden, wenn die Beschäftigung überwiegend aus Drittmitteln finanziert wird. Das WissZeitVG stellt klar, dass daneben jederzeit eine unbefristete Beschäftigung zulässig ist.

+ Die Tarifsperre des WissZeitVG +

Paragraf 1 Absatz 1 Satz 3 des WissZeitVG enthält eine Tarifsperre: Arbeitgeber und Gewerkschaften dürfen keine von den Vorschriften des Gesetzes abweichende tarifvertraglichen Regelungen treffen. Das ist in zweierlei Hinsicht ungewöhnlich: Die Befristung von Arbeitsverträgen gehört zum einen zum Kernbereich der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die üblicherweise von den Tarifparteien kollektivvertraglich ausgehandelt werden - so sieht es auch die im Grundgesetz verankerte Tarifautonomie vor. Zum anderen zieht sich der Bund im Übrigen weitgehend aus der gesetzlichen Regelung des Bildungs- und Wissenschaftsbereichs zurück und lässt die Länder zum Zuge kommen - aber ausgerechnet beim Thema Wissenschaftszeitverträge hält der Bund an einem bundeseinheitlichen Gesetz fest, welches verbindlich für alle Hochschulen und Forschungseinrichtungen detaillierte Vorgaben macht.

+ Die Evaluation des WissZeitVG +

Das BMBF hat die HIS GmbH im Sommer 2008 mit der Evaluation des Gesetzes beauftragt - auf Grundlage einer Verabredung im Bundestagsausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung während des Gesetzgebungsverfahrens 2007. Grundlage des Auftrags war eine vom BMBF vorgelegte Leistungsbeschreibung, die einen Katalog an "Orientierungsfragen" für die Bearbeitung enthielt. Die Evaluation ließ die HIS GmbH von einem "Beraterkreis" begleiten, dem ausschließlich Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitgeber und Forschungsförderer - Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) - angehörten. Gewerkschaften, Betriebs- und Personalräte

sowie Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte wurden am Beraterkreis nicht beteiligt, sondern von der HIS GmbH lediglich über die Ziele der Evaluation informiert und während der Evaluation um Interviews gebeten. Darüber hinaus stützt sich die Evaluation auf Daten der amtlichen Statistik und aus dem Online-Panel "WiNbus", eine Auswertung von Arbeitsverträgen an ausgewählten Hochschulen und Forschungseinrichtungen sowie Interviews mit Personalverantwortlichen, Experten, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern.

+ Zuwachs der Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und
+ Mitarbeiter +

Zunächst macht der Evaluationsbericht deutlich, dass die Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rein quantitativ einen enormen Bedeutungszuwachs erfahren hat. Allein an den Hochschulen gibt es heute 146.000 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, 1992 waren es noch 80.000. Im gleichen Zeitraum hat sich das Verhältnis zwischen Professorinnen und Professoren einerseits und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiterinnen andererseits von 1:3,6 auf 1:6,6 verringert. Als Ursache dieser Entwicklung macht der Bericht zum einen "die Zunahme der Drittmittelbeschäftigung, die ihrerseits der zunehmend wettbewerblich ausgerichteten Finanzierung von Forschung und Lehre geschuldet ist", aus, zum anderen "Änderungen des Tarifwerks der Länder für den öffentlichen Dienst (günstigere Finanzierung von Berufseinsteigern)". Mit anderen Worten: Mit dem gleichen Geld können die Hochschulen immer mehr wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einstellen. Hinzu kommen vermutlich Stellenteilungen - ein Phänomen, die leider nicht Gegenstand der Evaluation war.

+ Befristung: nicht die Ausnahme, sondern die Regel +

Der Evaluationsbericht gibt den Anteil der befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für 2009 mit 83 Prozent an. Das stellt einen erheblichen Anstieg dar, den seit Mitte der achtziger Jahre bis zum Jahr 2005 hatte der Anteil noch stabil bei 74 bis 76 Prozent gelegen. Dabei ist zu beachten, dass diese Quote sowohl Beamtinnen und Beamten als auch die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Fachhochschulen einschließt, sonst läge der Anteil der befristet Beschäftigten noch höher. Bei den Drittmittelbeschäftigten beträgt der Anteil der befristet Beschäftigten 97 Prozent.

+ Vertragslaufzeiten meistens unter einem Jahr +

Geradezu dramatisch fallen die Befunde des Evaluationsberichts zu den Laufzeiten von befristeten Beschäftigungsverhältnissen aus. An Hochschulen hat mehr als die Hälfte aller Zeitverträge (53 Prozent) eine Laufzeit von unter einem Jahr, weitere 36 Prozent haben eine Laufzeit von ein bis zwei Jahren, nur 11 Prozent haben eine Laufzeit von zwei Jahren und länger (der Bericht spricht bei diesen Verträgen über zwei Jahren bereits von "längerfristigen" Arbeitsverträgen!). An Forschungseinrichtungen betragen die entsprechenden Anteile 50 Prozent (unter einem Jahr), 33 Prozent (ein bis zwei Jahre) und 18 Prozent (über zwei Jahre). Eine Frage, die sich geradezu aufdrängt, lautet: Wie viele Forschungsprojekte gibt es eigentlich, die in weniger als einem Jahr abgeschlossen werden können? Welche Promotion, welche Habilitation lässt sich in diesen kurzen Fristen bewältigen? Selbst die Autoren des Berichts kommt nicht um ein kritisches Urteil herum: "Die Untersuchungsergebnisse lassen jedoch - bei allen Unterschieden im Detail - ein deutliches Potenzial erkennen, die Vertragsmodalitäten für die Zeit der wissenschaftlichen Qualifizierung zu verbessern. Das betrifft sowohl die Attraktivität der Beschäftigungsbedingungen für die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler als auch den administrativen Aufwand für die Arbeitgeber."

+ Familienpolitische Komponente läuft weitgehend leer +

Lediglich 0,4 Prozent der an Hochschulen geschlossenen befristeten Arbeitsverträge und 1,6 Prozent an außerhochschulischen Forschungseinrichtungen stützen sich auf die im WissZeitVG enthaltene "familienpolitische Komponente". Nach Paragraf 2 Absatz 1 Satz 3 verlängert sich bei der Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren die zulässige Befristungsdauer um zwei Jahre pro Kind. In ihrer gemeinsamen Presseerklärung beklagen BMBF und HIS GmbH, dass nur ein Prozent der Beschäftigten diese Regel nutzen - und unterschlagen damit, dass die familienpolitische Komponente keinen Rechtsanspruch der Beschäftigten auf Vertragsverlängerung beinhaltet, sondern es letztlich im Ermessen des Arbeitgebers liegt, ob eine Verlängerung gewährt wird oder nicht. Dieses Ermessen wurde offensichtlich wenig familienfreundlich ausgelegt - die familienpolitische Komponente des WissZeitVG läuft weitgehend leer.

+ Sehr unterschiedliche Anwendungspraxis +

Der Evaluationsbericht fördert zu Tage, dass Hochschulen und Forschungseinrichtungen das WissZeitVG sehr unterschiedlich anwenden und auslegen, insbesondere dort, wo es interpretationsbedürftig ist. Strittig ist beispielsweise, ob und inwieweit Beschäftigungszeiten als studentische Hilfskraft mit Bachelorabschluss auf die maximale Befristungsdauer von zwölf Jahren anzurechnen sind: 38 Prozent der Hochschulen rechnen alle Beschäftigungszeiten ab dem Bachelorabschluss an, 23 Prozent entscheiden nach einer Betrachtung des fachlichen Werdegangs, 13 Prozent rechnen erst ab dem Masterabschluss an, ein Viertel der Hochschulen kann keine Angaben machen. Ähnliche Probleme ergeben sich bei der Frage, inwieweit Lehrkräfte für besondere Aufgaben befristet beschäftigt werden können, was im Einzelnen unter Drittmitteln zu verstehen ist, die eine unbegrenzte befristete Beschäftigung erlauben oder nach welcher Maßgabe Promotionszeiten im Zusammenhang mit der so genannten Bonus-Regelung (Verlängerung der zulässigen Befristungszeit, wenn Promotionszeit unter sechs Jahren liegt) angerechnet werden. In vielen Punkten hat das WissZeitVG für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler also nicht mehr, sondern weniger Rechtssicherheit gebracht.

+ Einschätzung der Betroffenen +

Nach Maßgabe der für den Evaluationsbericht ausgewerteten empirischen Daten des WiNbus-Panels "Wissenschaft und Karriere" teilen die betroffenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler offensichtlich nicht die Einschätzung des BMBF, dass sich die neuen Zeitvertragsregelungen "bewährt" hätten. Auf die offen gestellte Frage, in welcher Weise die Beschäftigten ihre berufliche Situation ändern würden, wird mit Abstand an erster Stelle das Thema befristete/unbefristete Stelle genannt, erst danach kommt die Bezahlung. Weniger als die Hälfte der Beschäftigten ist mit der Familienfreundlichkeit ihrer Hochschule oder Forschungseinrichtung zufrieden. Es fällt auf, dass Frauen mit der Arbeitsplatzsicherheit tendenziell noch unzufriedener sind als Männer.

+ Einschätzung des BMBF +

In seiner gemeinsam mit der HIS GmbH herausgegebenen Pressemitteilung erklärt das BMBF, das WissZeitVG habe sich "grundsätzlich bewährt". Die Diskussion über Zeitverträge müssen der "besonderen Situation des Wissenschaftsbetriebes" Rechnung tragen: "Die wissenschaftliche Tätigkeit ist für einen Großteil der jungen Forscherinnen und Forscher nicht die Vorbereitung auf eine Wissenschaftskarriere an Universitäten, sondern auf eine Tätigkeit in der Wirtschaft, im öffentlichen Dienst oder anderen Berufsbereichen". Das BMBF kündigt an, "insbesondere mit Vertretern der Hochschulen und Forschungsinstitutionen die Ergebnisse der Evaluation und

daraus resultierende Handlungsnotwendigkeiten" zu erörtern. Die betroffenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie Gewerkschaften, Betriebs- und Personalräte, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sind wiederum nicht genannt.

+ Einschätzung der Bildungsgewerkschaft GEW +

Immer mehr Zeitverträge, immer kürzere Laufzeiten - das sind die zentralen Befunde der Evaluation des WissZeitVG, die jetzt endlich nach einem längeren Tauziehen hinter den Kulissen bekannt geworden sind. Dass über die Hälfte der befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Verträge mit einer Laufzeit von unter einem Jahr haben, ist schockierend. Kettenarbeitsverträge mit immer wiederkehrenden Zeiten der Beschäftigungslosigkeit sind die Folge (das ZDF-Magazin "Monitor" hat dazu für morgen einen Beitrag zum Thema "Doktor Arbeitsamt - Wie wissenschaftliche Mitarbeiter in die Illegalität getrieben werden" angekündigt: <http://www.wdr.de/tv/monitor/>). Die extrem kurzen Vertragslaufzeiten sind nicht nur eine schamlose Ausbeutung junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die Hochschulen und Forschungseinrichtungen untergraben damit auch die Kontinuität und Qualität der wissenschaftliche Arbeit in Forschung und Lehre sowie die Attraktivität des Berufs Wissenschaft - und sägen damit an dem Ast, auf dem sie sitzen.

Die gute Nachricht: Die Ergebnisse der Evaluation sind Wasser auf die Mühlen des Templiner Manifests (www.templiner-manifest.de), mit dem sich inzwischen über 6.000 Unterzeichnerinnen und Unterzeichner für eine Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung - und damit auch für eine Reform des WissZeitVG - stark machen. Ziffer 2 des Templiner Manifests: "Postdocs verlässliche Perspektiven geben", Ziffer 3: "Daueraufgaben mit Dauerstellen erfüllen", Ziffer 3: "Prekäre durch reguläre Beschäftigung ersetzen" - aktueller denn je! Der nächste Schritt muss die Streichung der Tarifsperre aus dem WissZeitVG sein (Ziffer 10 des Templiner Manifests): Statt weiter an dem Gesetz herumzudoktern, sollte der Bundestag den Mut zu einem Befreiungsschlag aufbringen. Arbeitgeber und Gewerkschaften wären sehr viel besser in der Lage, sachgerechte Regeln zur Befristung von Arbeitsverträgen auszuhandeln und zu einem Interessenausgleich zu kommen. Bereits in der laufenden Tarifrunde für den öffentlichen Dienst der Länder fordert die GEW von den Arbeitgebern einen verantwortungsvolleren Umgang mit der Befristung von Arbeitsverträgen. Also, jetzt erst recht: das Templiner Manifest unterzeichnen und für die eigenen Interessen eintreten!

+ Zweiter Follow-Up-Kongress zum Templiner Manifest am 26. Mai +

Beim ersten Follow-Up-Kongress zum Templiner Manifest am 21. Januar 2011 haben Vertreterinnen und Vertreter aller fünf Bundestagsfraktionen eine Überprüfung des WissZeitVG zugesagt - sobald die Evaluation vorliegt. Das ist jetzt der Fall - wir kommen auf die Zusage vom Januar zurück und laden die fünf Abgeordneten ein, darüber mit uns am 26. Mai 2011 zu diskutieren - beim zweiten Follow-Up-Kongress zum Thema "Lizenz zum Befristen - das Wissenschaftszeitvertragsgesetz nach der Evaluation". Auch Dr. Georg Jongmanns, für die Evaluation zuständiger Projektleiter bei der HIS GmbH, hat bereits zugesagt: Er wird die Ergebnisse der Evaluation vor und zur Diskussion stellen. Bitte merken Sie sich den Termin vor - weitere Informationen folgen.