

Kommentar vom Arbeitskreis für Befristete Arbeitsverträge (AKBA) zum HIS-Bericht Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG)

Im April 2007 trat das Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz-WissZeitVG) in Kraft. Es regelt die befristete Beschäftigung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals in Deutschland. Dieses Gesetz wurde vom HIS (Hochschul-Informationssystem GmbH) im Auftrag des BMBF evaluiert. Der Bericht hierzu wurde im März 2011 veröffentlicht.

Titel des Berichtes und der Pressemitteilung:

„Befristungsvorschriften in der Wissenschaft haben sich bewährt“

Gleich zu Anfang wird im Titel das WissZeitVG als bewährt gefeiert. Bewährt aber für wen? Für die öffentlichen Arbeitgeber in Wissenschaft und Forschung allemal, da es für sie nun rechtlich abgesichert ein Leichtes ist, Personal ohne Sachgrund befristet einzustellen und ohne Einhaltung von Kündigungsschutzrechten und Tarifverträgen auf einfache Art und Weise wieder loszuwerden. Arbeitsverträge können auch mit kurzen Laufzeiten abgeschlossen und beliebig oft verlängert werden.

Nicht bewährt hat sich das Gesetz jedoch für die Beschäftigten..

Es bringt keine Verbesserung von Arbeitsplatzsicherheit und Vertragsbedingungen, kein Anrecht auf Festanstellung und damit keine verlässliche Perspektive für eine Lebens- und Karriereplanung.

Ziel der Evaluation:

„Die Evaluation soll insbesondere möglichen Fehlentwicklungen in den Bereichen familienpolitische Komponente, Tarifsperre sowie der Einbeziehung des nichtwissenschaftlichen Personals nachgehen. ... Das Ziel des Evaluationsvorhabens besteht darin, die Wirkungen der Befristungsvorschriften zu untersuchen, festzustellen, inwieweit die mit ihnen angestrebten Ziele bisher erreicht wurden, und unerwünschte Nebeneffekte – sofern sie auftreten – zu benennen.“ (Seite 6 des Berichtes)

Dieses Ziel wird nur zum Teil erreicht. Zwar werden kritische Punkte des Gesetzes benannt, jedoch nicht weiter untersucht und auch keine Vorschläge zur Korrektur entwickelt. Die negative Beurteilung der Betroffenen wird zwar erwähnt, aber nicht diskutiert.

Auf das Thema Tarifsperre wird trotz der Ankündigung in der Zielsetzung nicht eingegangen, obwohl diese im WissZeitVG ausdrücklich geregelt ist.

Befristete Beschäftigung hat zugenommen:

Festgestellt wird im Bericht, dass zwischen 1992 und 2009 sowohl die Beschäftigtenzahlen insgesamt als auch die Befristungen zugenommen haben.

Die Gesamtbeschäftigtenzahl hat sich in diesem Zeitraum um das 1,8-fache vergrößert. Der Anteil an Befristungen bei Wissenschaftler wuchs von 76% auf 83 %. Die Drittmittelbefristungen aller Beschäftigten wuchsen sogar überproportional von 15.000 auf 57.000 (absolute Zunahme auf das 3,8-fache), was einer Erhöhung des Anteils an den Beschäftigten von ca. 19% auf 39% entspricht, Tendenz weiter steigend. (Seite 12 ff.).

Diese massive Zunahme von Befristungen belegt, dass Befristungen inzwischen keine Ausnahme mehr sind, sondern der Regelfall.

Woran liegt das?

„Ursache der dynamischen Entwicklung bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist vorrangig die Zunahme der Drittmittelbeschäftigung, die ihrerseits der zunehmend wettbewerbsorientierten Finanzierung von Forschung und Lehre geschuldet ist.“ (Seite 13)

Praktisch jede Neueinstellung ist mittlerweile befristet. Und das nicht nur bei den Wissenschaftlern, sondern zunehmend auch beim technischen und Verwaltungspersonal (hier auch nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz). Leider wurden für den HIS-Bericht keine Statistiken für das VT-Personal erstellt. Tatsächlich sind in diesem Bereich mittlerweile bis zu 40% des Personals befristet beschäftigt, Tendenz weiter steigend.

Dies ist für uns kein akzeptabler Zustand.

Dauerhaft befristet:

Ca. 50% der befristeten Verträge hat eine Laufzeit von weniger als 1 Jahr (Seite 3).

Solch kurze Verträge führen nachweislich zu einem unsicheren Lebensgefühl, Stresssymptomen und Zukunftsängsten. Wie soll sich jemand auf die Forschung und seine Promotion konzentrieren, wenn er/sie nicht weiß, ob in ein paar Monaten noch der Arbeitsplatz da ist? Wenn Forschung mehrere Jahre braucht, warum kann dann nicht ein Arbeitsvertrag die gleiche Dauer haben wie das Projekt? Dass die Arbeitsplatzsicherheit wichtig ist für die Wissenschaftler, belegt auch folgende Stelle des Berichts:

„Allerdings setzen sich die Beschäftigten intensiv mit der Frage auseinander, wie lange die Phase befristeter Beschäftigungsverhältnisse dauern kann oder soll. Schwerer als die Befristungsvorschriften wiegen die aus ihrer Perspektive unzureichenden Aussichten, ein Dauerbeschäftigungsverhältnis erreichen zu können.“ (Seite 81).

Denn im Anschluss an eine Phase sachgrundloser Befristung von insgesamt 6 Jahren vor und 6 Jahren nach der Promotion (Seite 4 ff), unterteilt in beliebig viele aneinander gereihte Zeitverträge, ist Drittmittelbefristung für unbestimmte Zeit möglich. Dabei ist auch Mischfinanzierung aus mehreren Projekten und Haushaltsmitteln zulässig (Seite 51 ff).

Ein Anrecht auf eine Festanstellung gibt es nicht.

Wo bleibt da die Arbeitsplatzsicherheit für die Beschäftigten?

Diese Unsicherheit für die Beschäftigten ist jedoch von den Wissenschaftsleitungen und Arbeitgebern gewollt:

„Das wesentliche Ziel (des WissZeitVG) ist die hinreichend hohe Personalfluktuation, mit der die Absicht verfolgt wird, sowohl die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses als auch die Leistungs- und Innovationsfähigkeit der Wissenschaft zu gewährleisten“ (Seite 23)

Gleichzeitig wird völlig widersprüchlich dazu festgestellt:

„Die berufliche Erfahrung derjenigen, die promoviert sind und die darüber hinaus einige Jahre lang Projekte erfolgreich beantragt und bearbeitet haben, ist in diesem Geschäft schwer verzichtbar.“ (Seite 31)

Um diese wertvollen Leute zu halten, gibt es die Drittmittelfinanzierung, ebenfalls befristet:

„Dieser Personenkreis bildet die primär intendierte Zielgruppe von § 2 Abs. 2 WissZeitVG (Drittmittelbefristung, Anm. d. Red.)“ (Seite 31)

Wäre es nicht sowohl für die Betroffenen als auch für die Hochschulen und Forschungseinrichtungen vorteilhafter, wenn dieser Personenkreis auf Dauer in einer Festanstellung bleiben könnte? Langfristige Projekte benötigen eine nachhaltige Planung und Sicherheit in Finanzierung, Durchführbarkeit und gut geschultes Personal.

Familienpolitische Komponente:

„Die sachgrundlose Höchstbefristungsdauer verlängert sich, wenn die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler Kinder betreuen – und zwar um 2 Jahre je Kind (familienpolitische Komponente). (Seite 1 und Seite 54 f)

Diese Regelung führt aber nicht automatisch zu steigenden Geburtenraten:

„Die zusätzliche Befristungsmöglichkeit hat sich allerdings erst partiell durchgesetzt: 1 bis 2% (Forschungseinrichtungen) bzw. deutlich unter 1 % (Hochschulen) der Arbeitsverträge stützen sich auf diese Vorschrift.“ (Seite 3)

Und das, obwohl die Statistiken im Kapitel 7.3 „Kinder und Kinderwunsch“ ab Seite 85 ff bei 70-80% der Wissenschaftler Kinderwunsch belegen.

So ist das Fazit des HIS zur familienpolitischen Komponente auch entsprechend ernüchternd: „Obwohl sich vereinzelt systematische Ansätze zur Nutzung der familienpolitischen Komponente des WissZeitVG beobachten lassen, können unter den gegenwärtigen Bedingungen keine wirksamen Impulse auf die Entscheidung für Kinder erwartet werden.“ (Seite 3)

„Die Befragung macht zudem deutlich, dass Frauen mit der Arbeitsplatzsicherheit tendenziell weniger zufrieden sind als ihre männlichen Kollegen, dass weniger als die Hälfte der Beschäftigten mit der Familienfreundlichkeit der Forschungseinrichtungen und Hochschulen zufrieden ist“ (Seite 83)

Zudem greift die familienpolitische Komponente nur bei sachgrundloser Befristung, nicht bei Drittmittelbefristung. Diese ist aber der überwiegende Befristungsgrund bei jungen Wissenschaftlern, muss doch eine Stelle auch bei knapperen Haushaltsmitteln irgendwie finanziert werden.

Familie zu haben ist eine langfristige und verantwortungsvolle Entscheidung, die einen sicheren Arbeitsplatz für die Ernährenden braucht. Wer keine gesicherte Lebensgrundlage hat, der verzichtet lieber auf Kinder.

Die familienpolitische Komponente des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes ist eindeutig gescheitert!

Große Unzufriedenheit mit beruflichen Perspektiven durch Befristungen

Ein ausführlicher Teil des HIS-Berichtes, das gesamte Kapitel 7, beschäftigt sich mit der Einschätzung der Beschäftigten ihrer Situation, besonders mit den beruflichen Perspektiven und mit Befristungen:

„Nicht feststellen lässt sich eine durch die Neuerungen ausgelöste, seitens der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler vorgenommene positivere Einschätzung ihrer beruflichen Perspektiven.“ (Seite 4)

Die Statistiken auf Seite 82 belegen eindrücklich die Unzufriedenheit mit der Befristungspraxis und der mangelnden Arbeitsplatzsicherheit:

„Anders stellt sich die Einschätzung zur Arbeitsplatzsicherheit dar. In diesem Punkt sind nur 33 % der Beschäftigten an den Forschungseinrichtungen und 27 % an den Universitäten mit der aktuellen Situation zufrieden,....“ (Seite 83)

Daraus schließt das HIS:

„Es kann jedenfalls festgehalten werden, dass diejenige Personengruppe, auf die die erweiterten Befristungsmöglichkeiten im starken Maße abzielen, d. h. der promovierte wissenschaftliche Nachwuchs, mit der Beschäftigungssituation (nicht mit der wissenschaftlichen Arbeit!) in einem erheblichen Maße unzufrieden sind. Ob die Zufriedenheit in diesem Punkt zunimmt, wenn die Situation mittels weiterer befristeter Arbeitsverträge verlängert wird, muss bezweifelt werden.“ (Seite 85)

„Angesichts der mit zunehmendem Alter und Qualifikationsstand wachsenden Unzufriedenheit mit der Arbeitsplatzsicherheit und der Planbarkeit der Karriere innerhalb der Wissenschaft ist allerdings zu konstatieren, dass eine über den sachgrundlosen Befristungsrahmen hinausgehende befristete Beschäftigungsmöglichkeit ambivalent zu beurteilen ist.“ (Seite 93)

Ambivalent bedeutet hier, dass die Arbeitgeber dafür, die Beschäftigten aber dagegen sind.

Erweiterung auf nichtwissenschaftliches Personal

Was aber rechtfertigt für das nichtwissenschaftliche Personal in Verwaltung und Technik, welches keine wissenschaftliche Karriere, keine Promotion anstrebt und nicht in einer Qualifizierungsphase steht, die gleichen Befristungsregeln wie für Promovierende?

„Neues Element der Drittmittelbefristung ist die Möglichkeit, auch das nichtwissenschaftliche und das nichtkünstlerische Personal befristet zu beschäftigen, wenn die beschriebenen Voraussetzungen erfüllt sind (§ 2 Abs. 2 Satz 2). In Drittmittelvorhaben können die Arbeitsverträge der wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Beschäftigten und des sie unterstützenden

Personals mit Hilfe des gleichen rechtlich abgesicherten Instrumentariums abgeschlossen werden. Die Gesetzesbegründung zielt auf die Zusammenarbeit beider Personalgruppen ab. Demnach gewährleistet das neue Befristungsinstrument den „reibungsloseren Ablauf in der Projektverwirklichung durch Beschäftigung aufeinander abgestimmter und eingespielter Teams. Die für das wissenschaftliche bzw. künstlerische Personal angestrebte rechtssichere und – solange der vorübergehende betriebliche Bedarf besteht – temporäre Befristung bezieht sich folglich insgesamt auf solche eingespielten Teams, in denen auch Aufgaben für Beschäftigte im technischen und administrativen Bereich anfallen.“ (Seite 30)

Promovieren ist zeitlich befristet, Techniker, Laboranten, Beschäftigte in Werkstätten und im Verwaltungsbetrieb werden auch nach Ablauf eines Projektes gebraucht. Sie haben die praktische Erfahrung mit den Einrichtungen und Geräten und schaffen dadurch erst die Grundlagen für Forschung und Lehre. Sie erledigen den mühseligen „Kleinkram“, den ein Wissenschaftler braucht, um forschen zu können. Und oft arbeiten sie an mehr als nur einem Projekt oder sind mit Daueraufgaben betraut. Worin besteht der Sinn, wenn nach 2 oder 3 Jahren Befristung gut eingearbeitete Techniker, Meister, Laboranten und Sekretärinnen um ihren Anschlussvertrag immer noch zittern müssen oder sogar gehen müssen?

Ein Personalwechsel ist auch für die Arbeitgeber unvorteilhaft. Denn meist werden die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gebraucht, also müssen neue Leute eingestellt und mit Aufwand eingearbeitet werden. Warum dann diese Leute befristen und nicht gleich dauerhaft einstellen?

Das seltsame Resümee des HIS (oder wie ich lernte, die Befristung zu lieben)

Bei all den kritischen Punkten, die das HIS in seinem Bericht sehr wohl benennt, mutet das Resümee befremdlich an:

„Befristungsvorschriften in der Wissenschaft haben sich bewährt“ (Titel der Zusammenfassung und der Pressemitteilung zum Bericht)

Bewährt hat sich das für die Arbeitgeber, denen es damit ermöglicht wird, Kündigungsschutzvorschriften und Tarifverträge auszuhebeln, und dadurch jederzeit und unkompliziert Personal loszuwerden. Die Arbeitgeber haben HIS mit dieser Studie beauftragt. Ist das der Grund, weshalb das Resümee schön geredet wird?:

„Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die mit Inkrafttreten des WissZeitVG neu eingeführten Vorschriften geeignete und überwiegend belastbare Instrumente sind, um befristete Beschäftigungsverhältnisse mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern eingehen zu können.“ (Seite 4)

Und im weiteren Bericht freut man sich:

„Weil Sachgründe in weiten Teilen nicht mehr erforderlich sind, entsteht in eben dieser Weise ein Spielraum für die Gestaltung von Beschäftigungsverhältnissen (Seite 51)“

Damit entfällt eine projektbezogene Begründung für die Befristung. Die willkürliche Befristung um ihrer selbst willen ist nun rechtlich abgesichert und nicht mehr angreifbar. Die Beschäftigten sind umso mehr auf Gedeih und Verderb ihrem Vorgesetzten ausgeliefert, kann der doch jederzeit einem unbequemen Mitarbeiter die Vertragsverlängerung ohne Angabe von Gründen verweigern.

„Die Absicherung und Erweiterung der Befristungsmöglichkeiten dient zugleich der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und liegt insofern auch im individuellen Interesse der Nachwuchskräfte.“ (Seite 18)

Das ist aber falsch. Dagegen spricht die große Unzufriedenheit der Betroffenen mit der Arbeitsplatzunsicherheit durch Befristung (siehe oben).

Das WissZeitVG trägt in keinsten Weise zur Sicherung von Arbeitsplätzen bei, ganz im Gegenteil: die Unsicherheit der Befristung wird rechtlich unangreifbar gemacht. Es legalisiert die Aushebelung von Arbeitnehmer- und Kündigungsschutzrechten und führt zu psychischer Belastung und mangelnder Lebensqualität.

Deshalb fordern wir die Begrenzung von Befristungen:

- Befristete Arbeitsverträge sollen wieder die Ausnahme werden, nicht der Regelfall.
- Personaleinstellungen für Daueraufgaben müssen von Anfang an mit einer Festanstellung erfolgen. Die generelle Befristung für Neueinstellungen muss wegfallen.
- Die gesetzlich festgelegte Probezeit von 3- 6 Monaten ist ausreichend um die Eignung eines neuen Mitarbeiters beurteilen zu können. Es bedarf keiner Erweiterung der Probezeit durch Befristung.
- Abschaffung der sachgrundlosen Befristung für Nicht-Promovierende. Diese stellt eine Mutwilligkeit dar und umgeht alle Tarifverträge und Kündigungsschutzrechte.
- Für wissenschaftliches Personal sollte frühzeitig ein Karriereplan erstellt werden. Damit wird für diese Personen ihr beruflicher Weg planbarer und sicherer. Auch wird dadurch eine bessere Basis für die Entscheidung für Kinder geschaffen.
- Arbeitsverträge mit Wissenschaftlern in der Qualifizierungsphase müssen eine Laufzeit haben, die der tatsächlich zu erwartenden Dauer dieses Ausbildungsabschnittes entsprechen, z.B. 3-5 Jahre. Nur so lässt sich eine vernünftige Lebens- und Karriereplanung ermöglichen, Arbeitsplatzsicherheit gewährleisten und die Forschung sichern
- Das unternehmerische Risiko von Finanzierung und Personalausstattung muss zurück an den öffentlichen Arbeitgeber delegiert werden. Dieses Risiko kann nicht von den Beschäftigten getragen werden müssen.
- Drittmittelbefristung soll die Ausnahme werden.
- Dies erfordert eine bessere Ausfinanzierung der Hochschulen und Forschungseinrichtungen durch die Länder und die Bundesregierung.
- Mischfinanzierung ist keine Rechtfertigung für Befristung
- Arbeitsverträge mit Drittmittelbegründung sollen die gesamte Laufzeit des Projektes ausschöpfen und keine kürzen Laufzeiten haben.
- Einführung eines Anrechtes auf Entfristung:
wer nach der Qualifizierungsphase für mehr als ein Projekt gleichzeitig oder für mehrere Projekte hintereinander gebraucht wird, muss eine Festanstellung erhalten, spätestens jedoch nach dem 2. Fristvertrag oder nach 3 Jahren, je nachdem was früher eintritt.
- Technisches und Verwaltungspersonal will keine wissenschaftliche Karriere und muss sich nicht qualifizieren. Diese Beschäftigten wollen einen sicheren Arbeitsplatz, Geld verdienen und ihre Familien ernähren, deshalb brauchen sie Festanstellung.
- Aufhebung der Tarifsperre. Die Tarifpartner sollen das Recht haben, für die Beschäftigten bessere Befristungsbedingungen zu verhandeln, beispielsweise, um die Unsicherheit finanziell zu kompensieren.