



Düsseldorf, 16. März 2011

Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes:

## **„Zeitvertragsgesetz hat sich bewährt????“**

In der letzten Woche informierten BMBF und HIS GmbH in einer gemeinsamen Pressemitteilung über das Ergebnis der Evaluierung des im April 2007 in Kraft getretenen Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (<http://www.bmbf.de/press/3056.php>). Die Grundaussage findet sich im Wortlaut der Überschrift der Pressemitteilung des Ministeriums, der auch für diese Stellungnahme des Fachbereichs Bildung, Wissenschaft und Forschung in ver.di genutzt wird - hier allerdings versehen mit vielen Fragezeichen. Warum diese Fragezeichen? Unserer Meinung nach werden im Evaluierungsbericht erhebliche Mängel, Unklarheiten und "Irritationen" genannt, die eine Überarbeitung des Gesetzes dringen geboten erscheinen lassen:

- Die in der Evaluation zusammengefassten Einschätzungen der Beschäftigten an Forschungseinrichtungen und an Universitäten (WiNbus) offenbaren eine hohe Unzufriedenheit hinsichtlich der Familienfreundlichkeit, der Aufstiegsmöglichkeiten, der Arbeitsplatzsicherheit und der Planbarkeit der Karriere.
- Der Bericht zeigt: Seit Einführung des Gesetzes sind befristete Beschäftigungsverhältnisse im Wissenschaftsbetrieb massiv angestiegen.
- Dass jeder zweite Arbeitsvertrag in der Qualifikationsphase für eine maximale Dauer von einem Jahr und im Umfang von 0,3 einer Vollzeitstelle abgeschlossen wird, kann nur mit dem Begriff Skandal charakterisiert werden!
- Die Änderung des personellen Geltungsbereichs im WissZeitVG hat dazu geführt, dass auch wissenschaftliches Personal, dem größtenteils oder ausschließlich Lehraufgaben obliegt, auf Basis der sogenannten Qualifizierungsbefristung beschäftigt wird. Das ist ein klarer Missbrauch der sachgrundlosen Befristungsmöglichkeit, da diese Arbeitsverhältnisse in der

Regel nicht der wissenschaftlichen Qualifizierung dienen und diesem Personenkreis kaum eine Möglichkeit für die wissenschaftliche Qualifizierung gegeben wird.

- Wenn wissenschaftliche Hilfskräfte, die sich in einem Masterstudium befinden, in den Geltungsbereich des Gesetzes fallen, können die nicht an die Bologna-Reform angepassten Begriffe im Gesetz zu erheblichen Unsicherheiten bzw. Benachteiligungen führen.
- Die neue Drittmittelbefristung bietet Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, denen es nach Ablauf der Höchstbefristungszeiten nicht gelungen ist, eine Professur oder eine der wenigen Dauerstellen unterhalb einer Professur zu erhalten, die aber gleichwohl die Wissenschaft als Beruf weiter betreiben wollen, die einzige Möglichkeit, das auch zu tun. Dadurch wird die Aussicht auf ein Berufsleben in Dauerbefristung aber nicht attraktiver. Die Möglichkeit der Drittmittelbefristung wird nur begrüßt, weil es für den Verbleib im öffentlich finanzierten Wissenschaftssystem schlicht keine Alternative gibt.
- Die Tatsache, dass die Regelung zur Drittmittelbefristung mehrheitlich von Universitäten und dort mehrheitlich für noch nicht promovierte Beschäftigte genutzt wird, ist klares Anzeichen für eine im Gutachten auch deutlich angesprochene Schlechterstellung der Betroffenen.
- Die Drittmittelbefristung bietet keine Lösung für den Abschluss von über Drittmittel finanzierten Arbeitsverträgen ohne klaren Projektbezug, z.B. bei Hochschulpakt-Stellen. Hier bleiben nach wie vor erhebliche rechtliche Unsicherheiten und konkrete Einstellungshindernisse für hervorragend geeignete Bewerber.
- Dass die allseits begrüßte und hochgelobte familienpolitische Komponente von nur rund einem Prozent der Beschäftigten genutzt wird, wirft ein bezeichnendes Licht auf das Klima im Wissenschaftsbetrieb. Der Grund ist wohl hauptsächlich darin zu suchen, dass sich Wissenschaftler/-innen im "Mittelbau" in der großen Mehrheit gegen Kinder entscheiden. Die auch im Evaluationsbericht zitierte Studie an der TU Dortmund "Wissen- oder Elternschaft" belegt, dass 73 % der wissenschaftlich Beschäftigten an Hochschulen keine Kinder haben, obwohl der Wunsch zu Kindern bei drei Vierteln der Befragten bei der Evaluierung des WissZeitVG vorhanden ist (vgl. Evaluationsbericht WissZeitVG, 85). Der Ursache für dieses Missverhältnis wird auch klar benannt: "Der Grund mit der höchsten Zustimmung ist die unsichere berufliche Perspektive. Rund 60 % der Beschäftigten an den Forschungseinrichtungen und rund 70 % der Hochschulangehörigen sehen darin einen Hinderungsgrund." (S. 85) Das WissZeitVG hat offensichtlich nichts an dieser Situation verändert. Wie sollte es auch: Familienfreundlicher wird der Arbeitsplatz Wissenschaft nur dann, wenn er sicherer wird.

- Lokale Anwendungsunterschiede: Ob bei der Frage, wie man Kinderbetreuung nachweist, welche Beschäftigungszeiten auf die Höchstdauer angerechnet werden sollen oder wie man den Beginn der Promotion festlegt, wenn diese nicht in einem Beschäftigungsverhältnis begonnen wurde: Überall lässt das WissZeitVG Ermessensspielräume, die von den jeweiligen Hochschulverwaltungen gefüllt werden müssen. Das führt zu einer hohen Uneinheitlichkeit und Verunsicherung bei den Wissenschaftler/-innen, insbesondere, wenn sie die Hochschule wechseln und plötzlich ganz andere Nachweise erbringen müssen als zuvor.

Die im Fazit des BMBF für notwendig befundenen "planbaren und verlässlichen Karriereperspektiven im Wissenschaftssystem" brauchen als Grundlage ein Gesetz, dass die oben genannten Mängel beseitigt:

- Arbeitsverträge zum Zweck der wissenschaftlichen Qualifizierung sind zu Beginn der jeweiligen Qualifizierungsstufe generell mit einer Laufzeit von drei Jahren im Vollzeitumfang abzuschließen. Das gilt für alle Fächer und Wissenschaftsrichtungen.
- Die Drittmittelbefristung ist prinzipiell erst nach Ablauf der Höchstbefristung anzuwenden. Ausnahmen bilden Verträge für Projekte, die nachweislich keinen Bezug zum wissenschaftlichen Qualifikationsvorhaben haben. Derartige Verträge werden bei der Berechnung der Höchstbefristung nicht berücksichtigt.
- Die Möglichkeit der Drittmittelbefristung für das akzessorische Personal und die im Gesetz verfügte Tarifsperre gehören abgeschafft.
- Personal mit Daueraufgaben, z.B. überwiegend oder ausschließlich Lehraufgaben, ist unbefristet zu beschäftigen.
- Wissenschaftliche Hilfskräfte, die sich in einem Masterstudium befinden, sind aus dem Geltungsbereich des Gesetzes herauszunehmen.

ver.di begrüßt die Ankündigung des BMBF, mit den Hochschulen und Forschungsinstitutionen die Ergebnisse der Evaluation und sich daraus ergebende Handlungsnotwendigkeiten zu erörtern. Wir fordern, dass bei diesen Gesprächen vor Ort auch die Betroffenen selbst und ihre Vertretungen –Betriebs- und Personalräte, Gewerkschaften, Gremienvertreter – einbezogen werden.

Eine Veröffentlichung des ver.di – Landesbezirks NRW, Fachbereich Bildung, Wissenschaft und Forschung, Karlstr. 123-127, 40210 Düsseldorf. Presserechtlich verantwortlich: Uwe Meyeringh, Tel.: 0211/61824-305. E-Mail: [uwe.meyeringh@verdi.de](mailto:uwe.meyeringh@verdi.de)