GENDER
OPEN
REPOSITORIUM

Wissenschaftszeitvertragsgesetz auf dem Prüfstand

Keller, Andreas

2015

https://doi.org/10.25595/3427

Veröffentlichungsversion / published version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Keller, Andreas: *Wissenschaftszeitvertragsgesetz auf dem Prüfstand*, in: Femina politica : Zeitschrift für feministische Politik-Wissenschaft, Jg. 24 (2015) Nr: 2, 136–140. DOI: https://doi.org/10.25595/3427.

Erstmalig hier erschienen / Initial publication here: https://doi.org/10.3224/feminapolitica.v24i2.20987

GenderOpen – Repositorium für die Geschlechterforschung: www.genderopen.de

FREIE
UNIVERSITÄT
BERLIN

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN

Klein, Uta, 2013: Diversityorientierung und Hochschulen im Wettbewerb: Ein Plädoyer für Diversitypolitik. In: Bender, Saskia Fee/Schmidbauer, Marianne/Wolde, Anja (Hg.): Diversity ent-decken. Reichweiten und Grenzen von Diversity Policies and Hochschulen. Weinheim, Basel, 79-96.

Knapp, Gudrun-Axeli, 2013: Diversity and Beyond. Vom praktischen Nutzen feministischer Theorie. In: Bender, Saskia Fee/Schmidbauer, Marianne/Wolde, Anja (Hg.): Diversity ent-decken. Reichweiten und Grenzen von Diversity Policies and Hochschulen. Weinheim, Basel, 32-59.

Krell, Gertraude, 2013: Vielfältige Perspektiven auf Diversity: erkunden, enthüllen, erzeugen. In: Bender, Saskia Fee/Schmidbauer, Marianne/Wolde, Anja (Hg.): Diversity ent-decken. Reichweiten und Grenzen von Diversity Policies and Hochschulen. Weinheim, Basel, 61-77.

Lorde, Audre, 1984: Sister Outsider. Essay and Speeches. Berkeley.

Lutz, Helma, 2013: Aufbruch oder business as usual? Vielfalt und Diversitätspolitik an deutschen Hochschulen. In: Bender, Saskia Fee/Schmidbauer, Marianne/Wolde, Anja (Hg.): Diversity ent-decken. Reichweiten und Grenzen von Diversity Policies and Hochschulen. Weinheim, Basel, 13-31.

Perko, Gudrun, 2007: Queer-Theorie: Dekonstruktion von Identitätspolitiken und das Modell der Pluralität. E-Journal. Philosophie der Psychologie. Internet: http://www.social- justice.eu/texte/QueerTheory_2%5BPerko%5D.pdf. (03.05.2014).

Wagner, Lucienne, 2014: Working from both Ends - Möglichkeiten einer intersektionalen und queeren Diversitätspolitik. Eine empirische Fallstudie an der University of California, Berkeley. Unveröffentlichte Master-Arbeit, Institut für Sozialwissenschaften, Humboldt-Universität zu Berlin.

Wissenschaftszeitvertragsgesetz auf dem Prüfstand

ANDREAS KELLER

Die Probleme sind bekannt und werden von fast niemandem mehr geleugnet. Inzwischen sind 90% der knapp 170.000 wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Hochschulen befristet beschäftigt (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013, 194). Über die Hälfte der Zeitverträge hat eine Laufzeit von unter einem Jahr (Jongmanns 2011, 73). Daneben gibt es eine wachsende Zahl von Lehrbeauftragten, mittlerweile über 90.000 und damit doppelt so viel wie Professorinnen und Professoren, die als Dumping-Lehrkräfte eingesetzt werden (Statistisches Bundesamt 2014). Die Karrierewege in der Wissenschaft sind in Deutschland lang und steinig – wer es nicht auf eine Professur schafft, muss in der Regel früher oder später aus dem System aussteigen. Häufiger noch als Männer trifft das Frauen: Es gibt zwar inzwischen über 40%Doktorandinnen, aber der Frauenanteil bei den Professuren mit der höchsten Besoldungsstufe W3 bzw. C4 liegt immer noch bei nur 17%.[1]

Von gewerkschaftlichen Forderungen zu ersten politischen Erfolgen

Endlich stehen die Karrierewege und Beschäftigungsbedingungen in Hochschule und Forschung im Fokus der wissenschaftspolitischen Diskussion. Dazu hat zweifellos die Kampagne für den „Traumjob Wissenschaft" beigetragen, die die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) 2010 mit dem Templiner Manifest gestartet hat.[2] 2012 folgte der Herrschinger Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft" – ein Leitfaden für Selbstverpflichtungen von Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Mit dem Köpenicker Appell forderte die GEW 2013 die neue Bundesregierung zum Handeln auf.

Und tatsächlich ist es gelungen, die politische Agenda zu verändern. Im Bund, in den Ländern und in Wissenschaftsorganisationen wird über die Reform der Karrierewege und eine Stabilisierung der Beschäftigung diskutiert. Hochschulen und Forschungseinrichtungen arbeiten Kodizes für gute Arbeit aus. Länder wie zuletzt Nordrhein-Westfalen, Baden-Württemberg, Hamburg oder Brandenburg greifen Impulse des Templiner Manifest bei der Novellierung ihrer Hochschulgesetze auf. Und jetzt möchte endlich der Bund aktiv werden.

Im Mittelpunkt der Herausforderungen für den Bund steht das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG). Dieses 2007 in Kraft getretene Gesetz, dessen Regeln auf die Novellierung des Hochschulrahmengesetzes von 1986 zurückgehen und die 2001 umfassend überarbeitet wurden, hat ein umfassendes Sonderbefristungsrecht für Hochschulen und Forschungseinrichtungen etabliert. Während das allgemeine Arbeitsrecht in Übereinstimmung mit den Richtlinien der Europäischen Union das unbefristete Beschäftigungsverhältnis zur Norm erklärt, von der nur in klar definierten Ausnahmen abgewichen darf, hat das WissZeitVG die Verhältnisse in der Wissenschaft auf den Kopf gestellt: Mindestens zwölf Jahre, in der Medizin sogar 15 Jahre sachgrundlose Befristung sind möglich, darüber hinaus ist im Falle von Drittmittelfinanzierung eine unbegrenzte Befristung auch in Form von Kettenarbeitsverträgen möglich. Letzteres ist als Folge des politisch gewollten Paradigmenwechsels in der Wissenschaftsfinanzierung zunehmend der Fall – die Grundfinanzierung der Hochschulen stagniert, aber die befristete Projektfinanzierung über die Deutsche Forschungsgemeinschaft, Bund-Länder-Pakte und die Exzellenzinitiative nimmt stetig zu.

Im Januar 2015 hat die GEW einen eigenen Gesetzentwurf für eine umfassende Reform des WissZeitVG vorgelegt (GEW 2015). Dauerstellen für Daueraufgaben, Mindeststandards für Zeitverträge, verbindliche Ausgestaltung der familienpolitischen Komponente, Aufhebung der Tarifsperre – das sind wichtige Eckpunkte des GEW-Gesetzentwurfs, der im Rahmen des 6. Follow-up-Kongresses zum Templiner Manifest in Berlin mit Abgeordneten aus allen vier Bundestagsfraktionen diskutiert wurde und ein großes Echo auslöste.

Bereits drei Tage später kündigte Bundesbildungsministerin Johanna Wanka (CDU) im Interview mit der Süddeutschen Zeitung (19.01.2015) an: „Ja, wir werden das

Wissenschaftszeitvertragsgesetz anpassen.“ Für Daueraufgaben der Hochschulen müsse es künftig Dauerstellen geben, bei Verträgen mit Doktorandinnen und Doktoranden müsse sich die Vertragsdauer an dem Zeitbedarf für die Promotion orientieren, bei Drittmittelverträgen an der Projektlaufzeit. Es folgten Eckpunkte zuerst der SPD-Fraktion im Bundestag, dann der Unionsfraktion und schließlich ein gemeinsames Papier der Großen Koalition, im Juli schließlich der Gesetzentwurf des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF), zunächst als persönlicher Standpunkt der Ministerin, dann als ReferentInnenentwurf des Ministeriums.

Reformvorschläge mit familienpolitischen Fallstricken

In etlichen Punkten greift der BMBF-Gesetzentwurf Vorschläge der GEW auf (Keller 2015), aber oft nicht in ausreichendem Maße wie die folgenden Beispiele zeigen. Dauerstellen für Daueraufgaben: Die sachgrundlose Befristung von Arbeitsverträgen soll künftig an die wissenschaftliche Qualifizierung gebunden werden, heißt es im ReferentInnenentwurf. Diese Vorgabe ist aber wertlos, wenn sie nicht mit einem Anspruch der befristet Beschäftigten auf Qualifizierung während der Arbeitszeit verknüpft wird. Wer zur Promotion eingestellt wird, muss tatsächlich die Chance bekommen, seine Doktorarbeit zu schreiben. Andernfalls wird das Instrument des Zeitvertrags missbraucht. Die GEW hat daher vorgeschlagen, dass die Hälfte der Arbeitszeit für Promotion oder Habilitation reserviert wird.
Mindestlaufzeiten für Zeitverträge: Die Laufzeit des Arbeitsvertrags soll sich an der Dauer der Qualifizierung bzw. der Laufzeit eines Drittmittelprojekts orientieren, ist im BMBF-Entwurf zu lesen. Ohne eine feste Untergrenze droht die Vorschrift jedoch ins Leere zu laufen. Viele Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler könnten weiterhin mit Kurzzeitverträgen abgespeist werden. Die GEW schlägt daher eine Untergrenze von drei Jahren für Arbeitsverträge mit Doktorandinnen und Doktoranden sowie mit Postdocs vor. Bei Drittmittelverträgen nimmt der BMBF-Entwurf auf die Dauer der Mittelbewilligung Bezug und nicht, wie von der GEW vorgeschlagen, auf die Projektlaufzeit. Da die Mittel von insgesamt bewilligten Drittmittelprojekten häufig in Tranchen freigegeben werden, könnte die vorgeschlagene Formulierung ihre Wirkung verfehlen.
Familienpolitische Komponente I: Bei der so genannten familienpolitischen Komponente des WissZeitVG bleibt der BMBF-Gesetzentwurf weit hinter den Erwartungen zurück. Die einzigen Änderungen, die das BMBF in diesem Zusammenhang vorsieht, haben überfällige Klarstellungen zum Gegenstand: Kinder, deren Betreuung gemäß § 2 Absatz 1 WissZeitVG zur Ausweitung der Höchstbefristungsdauer von zwölf (in der Medizin 15) Jahren um weitere zwei Jahre pro Kind führt, sollen künftig nicht nur leibliche Kinder, sondern auch andere, zu denen eine rechtlich verfestigte Familienbeziehung besteht, sein können, insbesondere auch Stief- und Pflegekinder. Eine entsprechende Klarstellung ist für den Anspruch auf Vertragsverlängerung bei Mutterschutz und Elternzeit gemäß § 2 Absatz 5 WissZeitVG vorgesehen.

Familienpolitische Komponente II: Weiter möchte das BMBF eine Regelungslücke im Zusammenhang mit dem Anspruch auf Verlängerung von sachgrundlos befristeten Zeitverträgen bei Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses durch Mutterschutz oder Elternzeit (sowie bei der Pflege von Angehörigen, der Freistellung für die Personalvertretung oder als Gleichstellungsbeauftragte oder zur Ausübung eines Mandats) gemäß § 2 Absatz 5 WissZeitVG schließen. Die geltende Regelung zur Anrechnung dieser Zeiten bezieht sich nur auf die durch die Zeiten ausgelösten Verlängerungen der Beschäftigungsverhältnisse, nicht auf die Zeiten einer Beurlaubung oder Arbeitszeitermäßigung selbst. Das bedeutet, dass im Falle einer Nichteinlösung des Verlängerungsanspruchs – etwa im Falle eines Arbeitgeberwechsels – keine Ausweitung der Höchstbefristungsdauer erfolgt, also die Dauer der Unterbrechung zu Lasten der Qualifizierungszeit geht. Die Schließung dieser Regelungslücke ist überfällig – sind doch Arbeitgeberwechsel in der Wissenschaft eher die Regel als die Ausnahme.
Trotz dieser wichtigen Klarstellungen und Korrekturen bleibt festzuhalten, dass die strukturellen Defizite der familienpolitischen Komponente des WissZeitVG bestehen bleiben, wenn es nach dem BMBF geht. Wer keinen gemäß § 2 Absatz 1 sachgrundlos befristeten, sondern einen gemäß § 2 Absatz 2 drittmittelbefristeten Arbeitsvertrag hat, soll weiterhin keinen Anspruch auf eine Vertragsverlängerung nach einer Unterbrechung durch Mutterschutz und Elternzeit und den weiteren Unterbrechungstatbeständen gemäß § 2 Absatz 5 WissZeitVG bekommen. Damit bliebe es bei der sachlich nicht zu rechtfertigenden Ungleichbehandlung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die nicht selten die gleiche Arbeit im selben Büro oder Labor verrichten. Und ob der Vertrag bei Kinderbetreuung (ohne eine Unterbrechung oder Arbeitszeitreduzierung) verlängert wird, soll auch in Zukunft der Willkür der Arbeitgeber unterliegen – einen Rechtsanspruch der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gibt es nicht. Bisher machen die Arbeitgeber nur sehr zurückhaltend und „fast ausschließlich für den Individualfall“ Gebrauch (Jongmanns 2011: 55).

Weiteres Engagement dringend nötig

Der Gesetzentwurf sollte also nicht nur nachgebessert, sondern gründlich gegen den Strich gebürstet werden. Darauf sollte nicht nur von gewerkschaftlicher Seite sondern auch von den von Kurzzeitverträgen betroffenen und bedrohten Kolleginnen und Kollegen gedrängt werden. Die GEW ruft daher für den 2. bis 6. November 2015 zu einer bundesweiten Aktionswoche „Traumjob Wissenschaft“ auf.[3] Mit der Aktionswoche möchten wir zum einen den Druck auf den Bund erhöhen, eine wirksame Reform des WissZeitVG auf den Weg zu bringen und spätestens zum 1. Januar 2016 in Kraft zu setzen. Zum anderen sind aber auch die Länder sowie die die Hochschulen und Forschungseinrichtungen gefragt. Auch sie müssen sich bewegen und sich ihrer Verantwortung für berechenbare Karrierewege und faire Beschäftigungsbedingungen stellen.

Anmerkungen

1 CEWS – Center of Excellence Women and Science, http://www.gesis.org/cews/informationsangebote/statistiken/thematische-suche/detailanzeige/article/frauenanteile-an-habilitationen-berufungen-professuren-und-c4w3-professuren-1980-2013/ (31.7.2015).

2 Das Templiner Manifest und die weiteren GEW-Dokumente sind unter www.templiner-manifest.de abrufbar.

3 Weitere Informationen unter www.traumjob-wissenschaft.de.

Literatur

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Hauptvorstand (Hg.), 2015: Dauerstellen für Daueraufgaben, Mindeststandards für Zeitverträge. Der GEW-Gesetzentwurf für eine Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG). Vorgelegt von der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft im Januar 2015. Frankfurt/M. 2015. Internet: http://www.gew.de/wissenschaft/wissenschaftszeitvertragsgesetz/ (30.07.2015).

Jongmanns, Georg, 2011: Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Gesetzesevaluation im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. HIS-Projektbericht März 2011. Hannover.

Keller, Andreas, 2015: Stellungnahme der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) zum Referentenentwurf des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) für ein Erstes Gesetz zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (1. WissZeitVGÄndG). Frankfurt am Main. Internet: http://www.gew.de/wissenschaft/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/novellierung-des-wissenschaftszeitvertragsgesetzes-wanka-papier-wird-referentenentwurf/ (30.07.2015).

Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, 2013: Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Bielefeld.

Statistisches Bundesamt, 2014: Fachserie 11, Reihe 4.4. Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen. Wiesbaden.

Geschlechtergerechtigkeit in der europäischen Wissenschaftspolitik – Einführung, Konsolidierung und neuere Entwicklungen[1]

ANKE LIPINSKY

Die europäischen Institutionen diskutieren das Problem der Geschlechterungerechtigkeit(en) im Rahmen ihrer Menschenrechts-, Sozial- und Arbeitsmarktpolitiken bereits seit 1957 (Mergaert 2012; Abels 2012). Eingang in die europäische Wis-