



SCHLUSS MIT DEM BEFRISTUNGSWAHN

VER.DI FORDERT EINE GRUNDLEGENDE REFORM DES WISSENSCHAFTSZEITVERTRAGSGESETZES

Unbefristete Arbeitsverträge sind der Normalfall, die Befristung von Arbeitsverträgen braucht einen sachlichen Grund. Dieser Grundsatz des europäischen Arbeitsrechts muss auch in der deutschen Wissenschaft gelten. Von diesem Grundsatz geleitet formuliert ver.di die folgenden Anforderungen an die von der Bundesregierung angekündigte Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG). Auch in der Wissenschaft muss es für Daueraufgaben Dauerstellen geben.

Der Handlungsdruck ist groß: Wie der aktuelle Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs ausweist, lag der Anteil befristet Beschäftigter in dieser Gruppe (hauptberufliches wissenschaftliches bzw. künstlerisches Personal unter 45 Jahren ohne Professor*innen) 2018 bei 92 Prozent und hat sich damit gegenüber der Zeit vor der letzten WissZeitVG-Novelle (2016) nicht signifikant verändert (2015: 93 Prozent). Die im Mai 2022 veröffentlichte Evaluation des WissZeitVG weist als durchschnittliche Vertragslaufzeit 20 Monate aus – ein Zeitraum, der weder für

Promotionen noch für Habilitationen oder vergleichbare Leistungen noch für den Abschluss typischer Forschungsprojekte ausreicht.

Die Zahlen zeigen: Die WissZeitVG-Novelle von 2016, die zu weniger Befristung und angemessenen Laufzeiten führen sollte, ist gescheitert. Die anstehende Novelle muss sich an dem Maßstab messen lassen, den fatalen Befristungs-Wildwuchs, der so viel Unsicherheit schafft, endlich zu beenden.

Promotionen befördern statt erschweren: verbindliche Mindestlaufzeit plus Verlängerungsmöglichkeiten

Ein erheblicher Teil der Promovierenden muss die Doktorarbeit in der Erwerbslosigkeit oder parallel zu unterschiedlichsten Nebenjobs beenden. Finanzierungsorgen, Unsicherheit und die Notwendigkeit, sich um neue Arbeitsverträge zu kümmern, ziehen Promotionsprojekte unnötig in die Länge und erschweren ihren erfolgreichen Abschluss. Der Abschluss eines Arbeitsvertrags mit dem unstrittig anzuerkennenden Befristungsgrund »Promotion« muss deshalb an verbindliche Standards gekoppelt werden.

Der Ansatz der WissZeitVG-Novelle von 2016, für die sogenannte Qualifizierungsbefristung ‚angemessene‘ Laufzeiten zu fordern ohne konkrete Qualifizierungsziele zu definieren, ist gescheitert. Wie das Bundesarbeitsgericht 2022 abschließend festgestellt hat, ist auf dieser Grundlage jede Tätigkeit, die die wissenschaftliche Kompetenz befördert, als Qualifizierung zu werten und damit auch nahezu jede Vertragslaufzeit begründbar. Der derart sinnentleerte Gesetzestext muss dringend durch eine konsequente Neufassung ersetzt werden, die die Promotion unmissverständlich als Qualifizierungsziel definiert und daneben keine weiteren Qualifizierungsziele zulässt.

Promotionsverträge brauchen eine verbindliche Mindestlaufzeit. Diese muss absichern, dass Promotionen in diesem Zeitrahmen regelhaft tatsächlich abgeschlossen werden können. Gemessen an durchschnittlichen Promotionsdauern von aktuell zwischen vier und fünf Jahren sind drei Jahre hierfür derzeit offenkundig nicht ausreichend. Zudem sollte eine Verlängerungsmöglichkeit für Promotionsverträge vorgesehen werden. Die Laufzeit bzw. ggf. Verlängerung von Promotionsverträgen kann auch zur Absicherung von Orientierungsphasen nach Abschluss der Promotion genutzt werden.



Die verbreitete Praxis, Teilzeitstellen zu vergeben und damit zu rechnen, dass Promovierende auch in der Freizeit arbeiten, ist weder fair noch sachgerecht. Wer voll arbeitet, muss auch voll bezahlt werden. Die Beschäftigung in Vollzeit muss zum Normalfall werden. Lässt sich dies nicht in einem Schritt erreichen, müs-

sen kurzfristig wenigstens Dreiviertelstellen zum Mindeststandard werden. Für Beschäftigte, die als Promovierende angestellt werden, müssen mindestens 50 Prozent der Arbeitszeit für die eigene Qualifizierung eigenständig verfügbar sein.

Die familienpolitische Komponente und der Nachteilsausgleich bei chronischer Erkrankung müssen als Rechtsansprüche neu ausgestaltet werden (siehe hierzu auch Abschnitt zu Vertragsverlängerungen).

Die formulierten Standards für die Beschäftigung von Promovierenden müssen zudem unabhängig davon gelten, ob diese aus Haushalts- oder Drittmitteln finanziert werden (siehe hierzu auch Abschnitt zu Drittmittelbefristungen).

Verlässliche Perspektiven für promovierte Wissenschaftler*innen: keine Qualifizierungsbefristung für Postdocs

Anders als die Promotionsphase, die für Aufgaben in- und außerhalb der Wissenschaft qualifiziert und mit der Promotion auf einen klaren Abschluss zielt, ist die Tätigkeit promovierter Wissenschaftler*innen nicht mehr sinnvoll als Anstellung zu Qualifizierungszwecken zu beschreiben. Promovierte Wissenschaftler*innen werden vielmehr angestellt, um Aufgaben der Hochschulen und Forschungseinrichtungen in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement zu übernehmen. Hierbei entwickeln sie durch Berufserfahrung und Fortbildung selbstverständlich auch eigene Kompetenzen weiter und empfehlen sich hiermit gegebenenfalls für die Übernahme neuer Aufgaben und Verantwortlichkeiten. Ein eigenständiger Befristungsgrund lässt sich hieraus nicht sinnvoll herleiten.

Für promovierte Wissenschaftlerinnen vorgesehene Haushaltsstellen müssen deshalb Dauerstellen werden. Mindestens aber braucht es eine klare Perspektive auf Entfristung durch eine verbindliche Vereinbarung über die hierfür zu erfüllenden Kriterien. Für promovierte Wissenschaftler*innen, die an einer Habilitation arbeiten oder in anderer Weise die Berufungsfähigkeit anstreben, müssen mindestens 50 Prozent der Arbeitszeit für die eigene Qualifizierung eigenständig verfügbar sein.

Durch eine Verkürzung des Höchstbefristungsrahmens würde dagegen absehbar keine Verbesserung der Situation für promovierte Wissenschaftler*innen erreicht: Solange nicht verbindliche Standards dafür sorgen, dass die Hochschulen und Forschungseinrichtungen attraktivere Stellen anbieten, würde dies lediglich den Druck auf junge Wissenschaftler*innen erhöhen. Schon die Einführung des Höchstbefristungsrahmens 2002 war mit dem erklärten Ziel von mehr Berechenbarkeit der Berufswege verbunden, hielt aber den Trend zu weiter steigenden Befristungsquoten in keiner Weise auf.

Mehr unbefristete Beschäftigungsverhältnisse würden dabei auch der Qualität der wissenschaftlichen Arbeit zu Gute kommen: Wie

SCHLUSS MIT DEM BEFRISTUNGSWAHN

die vom Netzwerk für Gute Arbeit in der Wissenschaft initiierte und von ver.di unterstützte Alternative Evaluation des WissZeitVG zeigt, halten sich befristete Beschäftigte aus Sorge um ihre Stellung deutlich häufiger als unbefristete Beschäftigte mit wissenschaftlich motivierter Kritik zurück. Wissenschaft lebt aber davon, ihre Ergebnisse ständig kritisch zu hinterfragen. Mehr Kontinuität und Planbarkeit sind außerdem wichtige Grundlagen für eine systematische Weiterentwicklung der Lehrqualität – denn die Lehre wird heute zum größeren Teil nicht mehr von Professor*innen erbracht, d.h. sie ruht wesentlich auf den Schultern von befristeten Beschäftigten. Die Reform des Befristungsrechts muss wirksame Leitplanken für eine Veränderung der Personalstrukturen in der Wissenschaft schaffen.

Drittmittelbefristung an die Standards des normalen Arbeitsrechts anpassen

Werden bestimmte Tätigkeiten tatsächlich nur temporär gebraucht, bietet das normale Arbeitsrecht hierfür vielfältige Grundlagen. Hierzu gehören neben Vertretungen z.B. aufgrund von Krankheit oder Elternzeit u.a. auch vorübergehende Arbeitsbedarfe im Rahmen von Projektarbeit. Dabei erfordert die Befristung eines Arbeitsvertrags, dass das Ende eines Projektes und der damit verbundene Wegfall des Bedarfs an der konkreten Arbeitsleistung konkret prognostiziert werden kann – und die Befristungsdauer dann auch mit dieser Prognose korrespondiert. Dieser Grundsatz sollte auch für Drittmittelprojekte in der Wissenschaft Anwendung finden. Eine erleichterte Befristungsmöglichkeit über das normale Arbeitsrecht hinaus ist für die Durchführung von Forschungsprojekten nicht notwendig.

Für Beschäftigte, die als Promovierende befristet angestellt werden, sollten in jedem Fall die Regeln der Qualifizierungsbefristung angewendet werden. Nur so kann sichergestellt werden, dass für alle Promovierenden die Vertragsbedingungen tatsächlich dem Vertragsziel entsprechen, also etwa eine angemessene Laufzeit gewählt wird und unter bestimmten Bedingungen Vertragsverlängerungen erfolgen (siehe folgenden Abschnitt). Dies muss unabhängig davon gelten, aus welchen Finanzierungsquellen Promovierende bezahlt werden.

Vertragsverlängerungen verlässlich ausgestalten und für alle Beschäftigten in Qualifizierung wirksam werden lassen

Verlängerungen der Höchstbefristungsdauer aufgrund von Kinderbetreuung oder Behinderung bzw. schwerwiegender chronischer Erkrankung (§ 2 Absatz 1 Sätze 4-6 WissZeitVG) schaffen die Möglichkeit von Vertragsverlängerungen, werden aber bisher kaum für faktische Vertragsverlängerungen genutzt. Dies hat die vom BMBF in Auftrag gegebene Evaluation des WissZeitVG belegt. Um die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung tat-

sächlich zu verbessern, müssen die familienpolitische Komponente und der Nachteilsausgleich bei Behinderung bzw. schwerwiegender chronischer Erkrankung deshalb als verbindlicher Rechtsanspruch der Beschäftigten neu ausgestaltet werden.

Die neu zu gestaltenden Ansprüche auf Vertragsverlängerungen müssen allen Wissenschaftler*innen in der Qualifizierungsphase gleichermaßen offenstehen – unabhängig davon, ob sie aus Haushalts- oder Drittmitteln finanziert werden. Denn wenn Qualifikationsarbeiten im Rahmen von Drittmittelprojekten entstehen sollen, müssen hier auch Vertragsbedingungen gewährleistet werden, die einen erfolgreichen Abschluss ermöglichen und befördern.

In diesem Sinne müssen auch Verlängerungsansprüche aufgrund von Elternzeit, Freistellung für eine Tätigkeit im Personalrat oder in der Schwerbehindertenvertretung bzw. als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte oder aufgrund längerer Krankheit sowie bestimmter Beurlaubungen (§ 2 Abs. 5 WissZeitVG) so ausgestaltet werden, dass sie für alle Beschäftigten in Qualifizierung gleichermaßen zugänglich sind.

Studentische Beschäftigung fair und sicher gestalten

Mit der WissZeitVG-Novelle 2016 wurde mit dem § 6 eine eigenständige Regelung zur Befristung von studentischen Beschäftigten mit wissenschaftsnahen Tätigkeiten in das WissZeitVG eingefügt. Wie auch die Evaluation des Gesetzes bestätigt, ist studentische Beschäftigung an Hochschulen geprägt von extremer Kurzfristigkeit. Im Schnitt laufen Verträge nur drei bis sechs Monate. Dabei fallen auch die vom WissZeitVG erfassten wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten, wie zum Beispiel Tutorien oder unterstützende Tätigkeiten an Fachgebieten, nicht nur einmalig oder kurzfristig, sondern laufend an.

Zugleich sind studentische Tätigkeiten in Forschung und Lehre in vielen Fällen daran geknüpft, dass sie von aktiven Studierenden ausgeführt werden, beispielsweise, um Peer-to-peer-Learning in Tutorien zu ermöglichen oder die Erreichung von Studienzielen durch praktische wissenschaftliche oder experimentelle Arbeit zu unterstützen. Auch wenn man darin eine Begründung für die befristete Beschäftigung dieser Gruppe sieht, wird die herrschende Praxis weder dem Bedarf der Studierenden nach planbaren Finanzierungsperspektiven im Studium noch einer qualitativen Ausbildung gerecht. Es ist also dringend erforderlich – wie auch bei den hauptberuflich wissenschaftlich Beschäftigten – durch verbindliche gesetzliche Regelungen sicherzustellen, dass studentische Beschäftigung fair und sicher gestaltet wird. Minimalanforderung ist, dass Vertragslaufzeiten angeboten werden, die größere Studienphasen umspannen und damit planbarer machen.

Freie Tarifverhandlungen ermöglichen

Es muss möglich sein, in einem Tarifvertrag die Beschränkung von befristeten Arbeitsverträgen auf ein nachvollziehbares Maß vorzunehmen. Die Tarifsperre im WissZeitVG nimmt wissenschaftlich Beschäftigten das zentrale Grundrecht, sich zur Gestaltung eines prägenden Aspekts ihrer Arbeitsbedingungen zusammenzuschließen und ihn durch tarifvertragliche Vereinbarungen zu verbessern. Dass eine solche Einschränkung durch das Arbeitsrecht erfolgt ist einmalig und nicht zu akzeptieren.

Die beschränkte Öffnungsklausel für einzelne Fachrichtungen bietet keine hinreichende Grundlage für freie Verhandlungen. Die Tarifsperre muss ersatzlos gestrichen werden. Dies ist auch ein Schritt auf dem Weg zu dem im Koalitionsvertrag verankerten Ziel der Bundesregierung, die Tarifautonomie zu stärken.

Befristung in Technik, Verwaltung und Service zurückdrängen

Auch im wissenschaftsunterstützenden Bereich wird an Hochschulen und Forschungseinrichtungen deutlich häufiger auf befristete Verträge zurückgegriffen als in anderen Bereichen. Fast ein Viertel der Beschäftigten in Verwaltung, Technik und Service hat nur einen Zeitvertrag. Die Möglichkeit sachgrundloser Befristungen wird teilweise ausufernd genutzt, vielfach werden alle möglichen (und teilweise auch konstruierte) Sachgründe für die Befristung von Arbeitsverträgen herangezogen.

Beschäftigten ohne sachlichen Grund planbare Berufswege vorzuenthalten ist nicht fair. Die Befristung von Arbeitsverhältnissen im wissenschaftsunterstützenden Bereich muss deshalb – auch wenn sie seit der WissZeitVG-Novelle von 2016 nicht mehr unter das Sonderbefristungsrecht fällt – auf der Agenda bleiben. Die Möglichkeit sachgrundloser Befristungen muss aus dem Teilzeit- und Befristungsgesetz gestrichen werden. Sachgrundbefristungen müssen auch im wissenschaftsunterstützenden Bereich auf ein Mindestmaß beschränkt werden.

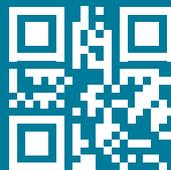
Dieses Positionspapier wurde vom ver.di-Bundesfachbereichsvorstand Gesundheit, Soziale Dienste, Bildung und Wissenschaft am 14. Oktober 2022 beschlossen.

ENTFRISTEN IN DER WISSENSCHAFT – GEHT DAS ÜBERHAUPT?

Unser Faktencheck zu Argumenten gegen Dauerstellen und weitere Informationen rund um das Thema Zeitverträge in der Wissenschaft gibt es unter:

t1p.de/wiss-befr-zeitver

Kontakt: wissenschaft.fb-c@verdi.de



Am Ende geht's immer ums Anfangen: mitgliedwerden.verdi.de

