

Position

Wissenschaftszeitvertragsgesetz und Nachwuchsförderung



Vorgelegt vom AK Hochschulkarriere des VBIO

Ausgangslage:

Seit Inkrafttreten des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) im Jahr 2007 dürfen wissenschaftliche Beschäftigte bis zu sechs Jahre vor der Promotion und daran anschließend für weitere sechs bzw. neun (in der Medizin) Jahre an wissenschaftlichen Einrichtungen befristet eingestellt werden, ohne dass dies eines Sachgrundes bedarf. Daneben können nach WissZeitVG auch für die Beschäftigung in Drittmittelprojekten (Drittmittelbefristung) befristete Einstellungen vorgenommen werden. Das WissZeitVG enthält auch eine familien- und kinderbezogene Komponente. Zeiten der Kindererziehung werden angerechnet und wirken sich verlängernd auf die Befristungshöchstgrenzen aus.

Das WissZeitVG wurde 2012 im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) durch die Hochschul-Informationssystem GmbH (HIS) evaluiert. Das BMBF hat aus der Evaluation den Schluss gezogen, die eingeführten Befristungsvorschriften des WissZVG sich "grundsätzlich" bewährt hätten und dass das Gesetz Rechtssicherheit sowohl für die Hochschulen und Forschungsinstitute als auch für die befristet beschäftigten Wissenschaftler schaffe. Ganz anders beurteilte die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) den Bericht. Sie kritisiert vor allem den stark gestiegenen Anteil befristeter Verträge und die extrem kurzen Vertragslaufzeiten, die Kontinuität und Qualität wissenschaftlicher Arbeit gefährden würden.

Das Problem sehr kurzer Vertragslaufzeiten von nur wenigen Monaten ist in den Biowissenschaften möglicherweise weniger relevant als in anderen Disziplinen. Ein großes Problem ist allerdings auch in den Biowissenschaften die mangelnde Rechtssicherheit. Insbesondere bei der Anrechnung von Eltern- und Pflegezeiten gibt es große Unsicherheit bei den Betroffenen und – so lassen Rückmeldungen vermuten – wenig Bereitschaft der Hochschulverwaltungen, den vorhandenen Spielraum auszunutzen. Insgesamt ist es für den einzelnen, gut ausgebildeten Wissenschaftler eine Zumutung, eine so geringe Einkommens- und Arbeitsplatzsicherheit zu erhalten. Auch kann nicht erwartet werden, dass diese Anstellungspraxis familienpolitische Anreize setzt.

Die Einschätzung des VBIO

Das Gesetz hat daher aus der Sicht des VBIO die in es gesetzten Hoffnungen nicht erfüllt. Auf der individuellen Ebene verhindert es, dass Nachwuchswissenschaftler attraktive Perspektiven entwickeln und ihre Karriere planen können. Hochqualifizierte Wissenschaftler wandern in die Wirtschaft, ins Ausland oder in andere Beschäftigungen ab, was zur Schwächung der biowissenschaftlichen Lehre und Forschung in Deutschland führt. Jenseits der konkreten Einzelschicksale ist die Abwanderung hochqualifizierter Wissenschaftler volkswirtschaftlich bedenklich. Die Situation könnte sich mit dem Auslaufen von Exzellenzinitiative und Hochschulpakten verschärfen. Denn durch die Förderprogramme ist die Gesamtzahl aller wissenschaftlichen Mitarbeiter nach Aussagen des Deutschen Hochschulverbandes (DHV) auf 160.000 gewachsen, während die Zahl der Professuren bei etwa 25.000 stagniert.

Positionen des VBIO

Der VBIO erwartet von der Politik und Bund und Ländern, sich der prekären Situation von Nachwuchswissenschaftlern und den daraus resultierenden Problemen und Unsicherheiten in den betroffenen Arbeitsgruppen und Instituten anzunehmen.

Ziel muss es sein, den individuellen Nachwuchswissenschaftlern eine bessere Planbarkeit individueller Karrieren zu ermöglichen, exzellente Forschung und Lehre zu sichern und den Wissenschaftsstandort Deutschland zu stärken

1. Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

Die Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes ist nach Ansicht des VBIO notwendig und dringlich, aber nur ein erster Schritt. Ziel muss es sein, starre Regelungen zur Obergrenze befristeter Beschäftigung oder zur „Berechnung“ der einzubeziehenden Zeiträume abzuschaffen. Nachwuchswissenschaftler müssen so lange beschäftigt werden können, wie Geld zur Finanzierung ihrer Stelle vorhanden ist. Ggf. sind hierzu weitere rechtliche Anpassungen jenseits des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes vorzunehmen (siehe unten).

Wir sind in Sorge, dass ein Wegfall der Obergrenze politisch nicht gewollt ist. Sollte es auch im novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetz bei einer Obergrenze bleiben, so ist die Berücksichtigung folgender Mindestanforderungen aus Sicht des VBIO zwingend:

- Zeiten als wissenschaftlicher Mitarbeiter in Drittmittelprojekten sind nicht auf die Fristen der sachgrundlosen Befristung anzurechnen. Beschäftigten in Drittmittelprojekten ist es nämlich vielfach verwehrt, einen Teil der Arbeitszeit für ihre eigene Qualifikation zu verwenden.
- Zeiten der Teilzeitbeschäftigung sollen nur noch mit dem Prozentsatz der vertraglichen Arbeitszeit auf die Fristen des WissZeitVG angerechnet werden.
- Vertragslaufzeiten bei befristeten Qualifizierungsstellen, die aus den Mitteln der Hochschule bzw. des Instituts bestritten werden, müssen sich an der Laufzeit des Qualifizierungsprojektes orientieren. Für Doktorandenstellen im Bereich der Biowissenschaften sind regelhaft Vertragslaufzeiten nicht unter 3 Jahren vorzusehen.
- Vertragslaufzeiten in Drittmittelprojekten müssen sich an der Laufzeit der Drittmittel orientieren.
- Wegfall der Tarifsperr, die verhindert, dass Arbeitgeber und Gewerkschaften von den Vorschriften des Gesetzes abweichende tarifvertraglichen Regelungen treffen (das ist eine Gewerkschaftsforderung; die müssen wir uns nicht zu eigen machen).

2. Unbürokratische Handhabung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

Bis zur Umsetzung der Novellierung fordert der VBIO die Universitätsverwaltungen auf, unbürokratisch und pragmatisch zu agieren und die vorhandenen Spielräume z. B. bei der Anerkennung von Erziehungs- oder Pflegezeiten im Sinne der Beschäftigten zu nutzen. Für die Nachwuchswissenschaftler und die Arbeitsgruppen, in denen sie tätig sind, muss Planungssicherheit gewährleistet werden.

3. Mehr unbefristete Stellen

Um den erreichten Standard in Forschung und Lehre auch angesichts hoher Studierendenzahlen zu halten und langfristig auszubauen, ist mehr unbefristet tätiges wissenschaftliches Personal erforderlich. Um gute Nachwuchskräfte zu halten, sind Qualifikationsstellen mit einer Option auf einen Tenure track (Übernahme nach einer einmaligen Evaluation nach 3-5 Jahren) oder einen „rolling Tenure“ (Übernahme, die in regelmäßigen Abständen durch eine Evaluation geprüft und ggf. widerrufen wird) zu versehen. In diesem Kontext sind faire und transparente Kriterien und Verfahren festzulegen.

Die unbefristete Beschäftigung qualifizierter Wissenschaftler unterhalb der Professur muss erleichtert werden. Die Möglichkeit, ein unbefristetes wissenschaftliches Beschäftigungsverhältnis „betriebsbedingt“ kündigen zu können, wenn bisherige Drittmittelquellen dauerhaft wegfallen, könnte einen Anreiz für mehr unbefristete Verträge darstellen. Dies würde einer aus der Wirtschaft bekannten „betriebsbedingten Kündigung“ entsprechen, die allerdings im öffentlichen Tarifrecht nicht vorgesehen ist.

Der akademische Mittelbau muss ausgebaut, Stellen geschaffen werden, da dieser gerade in den Biowissenschaften eine wichtige, häufig unterschätzte Rolle spielt: Er organisiert und koordiniert aufwändige Praktika und Exkursionen und stellt die Betriebstüchtigkeit und effiziente Nutzung teurer Spezialgeräte sicher. Der akademische Mittelbau trägt damit erheblich zur Sicherung des Know-Hows in Lehre und Forschung bei.

4. Abschaffung des Kooperationsverbotes

Die Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes ist nur der erste Schritt. Langfristig müssen nach Ansicht des VBIO zusätzliche Mittel in die personelle Ausstattung des Wissenschaftssystems fließen. Nur so wird es gelingen, den Arbeitsplatz Wissenschaft für hochqualifizierte Kräfte attraktiv zu machen. Dies wiederum ist die Voraussetzung dafür Studieninteressenten auch zukünftig ein qualitativ hochwertiges Studium mit angemessenen Betreuungsrelationen zu gewährleisten und gleichzeitig den Forschungsstandort Deutschland zu sichern.

Bund und Länder müssen bei dieser Zukunftsaufgabe zusammenwirken können – sowohl finanziell als auch konzeptionell. Um dies zu erreichen ist mittel- bis langfristig die Abschaffung des Kooperationsverbotes nach §91b des Grundgesetzes unumgänglich.

Aufforderung zum konkreten Handeln

1. Kurzfristig

Wissenschaftszeitvertragsgesetz ändern

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz gehört schnellstmöglich auf den Prüfstand. Der VBIO empfiehlt den im Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung vertretenen Abgeordneten, sich als einer der ersten Aktivitäten in der neuen Legislaturperiode dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz und der Nachwuchsförderung zu widmen. Der VBIO verbindet damit die Erwartung, dass sich die Fachpolitiker jenseits der parteipolitischen Auseinandersetzungen um eine pragmatische Lösung im oben skizzierten Sinn bemühen.

Bis zur Neufassung des Gesetzes appelliert der Biologenverband an die Hochschulverwaltungen, die Spielräume, die das Gesetz bietet, im Sinne der Beschäftigten und der Wissenschaft zu nutzen.

2. Mittelfristig

Möglichkeiten für unbefristete Beschäftigungsverhältnisse ausbauen

Der VBIO fordert Politik und Verwaltung auf, Rahmenbedingungen zu schaffen, die mehr unbefristete Arbeitsverträge ermöglichen; bei gleichzeitiger Erhaltung der Flexibilität. In diesem Zusammenhang ist auch zu prüfen, wie der in den Biowissenschaften besonders wichtige akademische Mittelbau konsolidiert und ausgebaut werden kann.

3. Langfristig

Wissenschaftstarifvertrag

Der VBIO fordert den Wegfall der Tarifsperre und darüber hinaus offene und faire Verhandlungen der Tarifparteien über einen Wissenschaftstarifvertrag für alle im wissenschaftlichen Bereich Tätigen. Zu den Rahmenbedingungen eines solchen Tarifvertrages haben die Biologenverbände bereits 2007 Eckpunkte vorgelegt. Demzufolge muss ein zukünftiger Wissenschaftstarifvertrag dem Ziel dienen, eine aktive und längerfristige Personalpolitik an Wissenschaftseinrichtungen zu ermöglichen, wissenschaftliche Qualifizierung zu erleichtern und Nachwuchswissenschaftlern berufliche Perspektiven aufzuzeigen. Er soll flexible Arbeitszeiten und -formen ermöglichen, eine angemessene Bezahlung sicherstellen und sich an wissenschaftlich relevanten Bemessungsgrundlagen orientieren.

4. Grundgesetzänderung

Der VBIO fordert Bund und Länder auf, die Abschaffung des Kooperationsverbotes nach §91b des Grundgesetzes in die Wege zu leiten und eine faire Diskussion über die Teilung der finanziellen Lasten zu führen.

September 2013;

leicht aktualisiert: Januar 2014