

Antragsbereich G: Gute Arbeit

Antrag G1_19/2

1 **Antragssteller*in:** Bundesvorstand

2 Das Bundeskoordinierungstreffen der Juso-Hochschulgruppen möge beschließen:

3 **G1_19/2 Befristete Verträge in der Wissenschaft?** 4 **Nein, Danke! – Zur immer noch notwendigen** 5 **Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes**

6 Gute Arbeitsbedingungen, planbare Karrierewege oder langfristige Berufsperspektiven – das alles ist an
7 den meisten Hochschulen und auch im gesamten deutschen Wissenschaftssystem leider immer noch
8 die Ausnahme. Deshalb bleibt der Kampf für gute Arbeitsbedingungen und die Solidarität mit den
9 Beschäftigten in der Wissenschaft für uns Juso-Hochschulgruppen selbstverständlich.

10 Die Arbeitsbedingungen an deutschen Hochschulen sind größtenteils unterirdisch. Das liegt zu einem
11 großen Teil an der ausgedehnten Befristungspraxis in der Wissenschaft. Fast 90 Prozent aller
12 wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen haben einen befristeten Arbeitsvertrag und somit keine
13 verlässlichen Perspektiven auf einen Karriereweg in der Wissenschaft. Die Mehrzahl dieser Verträge hat
14 zudem eine Laufzeit von unter einem Jahr. Aufgrund dieser unsicheren Beschäftigungsverhältnisse ist
15 eine langfristige Lebens- und eventuelle Familienplanung fast unmöglich. Insbesondere betrifft dies
16 Frauen*, die angesichts der ihnen häufig immer noch zum Großteil auferlegten Pflichten im Bereich der
17 Reproduktionsarbeit besonders unter diesen Arbeitsbedingungen leiden und so strukturell benachteiligt
18 und vom wissenschaftlichen Betrieb ausgeschlossen werden. Das WissZeitVG bedeutet damit auch
19 einen sozialen Ausschluss. Arbeit unter solch prekären Bedingungen im akademischen Mittelbau kann
20 sich nur leisten, wer ein Sicherheitsnetz hat. Da der Weg zur Professur beinahe zwangsläufig durch den
21 Mittelbau führt, sinkt so die Wahrscheinlichkeit, das Arbeiter*innenkinder Professor*innen werden,
22 einmal mehr.

23 Im Koalitionsvertrag der aktuellen Großen Koalition steht, dass Befristungen weitgehend eingeschränkt
24 werden sollen. Doch der komplette Wissenschaftsbereich soll davon weiter konsequent
25 ausgeschlossen bleiben. Durch die großzügigen rechtlichen Möglichkeiten des Sonderarbeitsrechts für
26 Befristungen in der Wissenschaft durch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) haben sich
27 riesige Differenzen zwischen Arbeitsverhältnissen in der Wissenschaft und anderen Tätigkeitsbereichen
28 ergeben: gegenüber einer Befristungsquote von beinahe 90 Prozent im akademischen Mittelbau, sind
29 es in der freien Wirtschaft nur etwa sieben Prozent. Hochschulen befristen Arbeitsverträge nicht, weil
30 sie es müssen, sondern weil sie es können. Erst kürzlich haben sich die Kanzler*innen der Universitäten
31 in der „Bayreuther Erklärung“ dafür ausgesprochen, dass die Zahl der befristeten
32 Beschäftigungsverhältnisse für wissenschaftliches Personal überwiegen muss. In der Begründung wird
33 aufgeführt, dass das Beschäftigungssystem der Universitäten im wissenschaftlichen Bereich primär ein
34 Qualifizierungssystem sei und dieses Modell nur mit Befristungen funktioniere. Wörtlich heißt es, dass
35 die Kanzler*innen die Zielrichtung des aktuellen Wissenschaftszeitvertragsgesetzes unterstützen und
36 dass „die für die Wissenschaft erforderliche Dynamik und Flexibilität durch das Befristungsrecht nicht
37 beeinträchtigt werden soll“. Dieser Aussage widersprechen wir klar! Denn auch auf Dauerstellen kann
38 man sich erfolgreich fort- und weiterbilden! Darüber hinaus sind Hochschulen nicht nur Ort der
39 Qualifizierung, sondern auch Einrichtungen, an denen gelehrt und geforscht wird. Ohne die über 200.000

40 wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen im akademischen Mittelbau wäre dieses System undenkbar. Die
41 Voraussetzungen für gute Lehre und gute Forschung sind jedoch gute Arbeitsbedingungen in der
42 Wissenschaft und kein Hangeln von einem in den nächsten befristeten Vertrag. Die Hochschulen
43 müssen ihrer Verantwortung endlich gerecht werden, prekäre Beschäftigungsbedingungen zu
44 verhindern und müssen durch gute Personalentwicklung an den Hochschulen mehr Dauerstellen in der
45 Wissenschaft schaffen. Denn viele vor allem junge Menschen können sich einen unsicheren
46 Karriereweg nicht leisten und werden so aus dem Wissenschaftssystem ausgeschlossen. Hier braucht
47 es ein Umdenken an den Hochschulen!

48 Der Anstieg der befristeten Stellen kann jedoch weder auf den Bereich der Promovierenden noch auf
49 Drittmittelstellen reduziert werden – auch bei Stellen, die durch Grundmittel finanziert werden, nimmt
50 der Befristungsanteil zu. Die Verstetigung der Hochschulpaktmittel sind ein wichtiger Schritt, der es
51 Hochschulen ermöglicht, mehr unbefristete Stellen auszuschreiben. Die Praxis sieht zur Zeit aber
52 weiterhin ganz anders aus und viele Hochschulen sind immer noch der Meinung, dass Befristungen die
53 Wissenschaft – durch die Konkurrenz um die besten Stellen – stärken. Der Wettbewerb und die
54 Konkurrenz der Arbeitnehmer*innen im Wissenschaftsbereich stärken das Wissenschaftssystem nicht,
55 sondern schwächen dieses. Das ständige Bangen darum, ob der eigene Vertrag noch einmal verlängert
56 wird und ob man morgen noch einen Job hat, führt nicht dazu, dass besser geforscht oder gelehrt wird,
57 sondern verfestigt nur Unsicherheiten und prekäre Beschäftigung. Darüber zieht es qualifizierte
58 Forscher*innen aufgrund der geringeren Befristungsquote in die freie Wirtschaft, sie bleiben also der
59 öffentlichen Forschung vorenthalten.

60 Deshalb braucht es einen grundlegenden Wandel in der Befristungspolitik im Wissenschaftssystem,
61 aber auch in der Wissenschaftspolitik. Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz muss dazu grundlegend
62 novelliert werden. Damit sich die Kultur in der Wissenschaft ändert, wird ein neues Befristungsrecht
63 nicht ausreichen, aber es wäre ein Anfang, um wieder für bessere Arbeitsbedingungen in der
64 Wissenschaft zu sorgen und die aktuelle Beschäftigungspraxis aufzubrechen.

65 **Hintergrund des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes**

66 Seit dem Jahr 2007 ist das spezielle Befristungsrecht für Hochschulen und Forschungseinrichtungen
67 gesondert im Wissenschaftszeitvertragsgesetz geregelt. Mit diesem neuen Gesetz hatte die damalige
68 Große Koalition die Möglichkeiten einer befristeten Beschäftigung in der Wissenschaft noch einmal
69 deutlich ausgeweitet. Durch die Einführung eines eigenständigen Befristungsgrundes im Bereich der
70 Drittmittelbeschäftigung und die Ausweitung auf das nichtwissenschaftliche Personal wurden die
71 Arbeitsbedingungen von vielen Mitarbeiter*innen in der Wissenschaft deutlich verschlechtert. Daneben
72 wurde in dem Zuge der Geltungsbereich des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes auch ausdrücklich auf
73 das gesamte wissenschaftliche und künstlerische Personal ausgedehnt, wodurch die Unsicherheiten,
74 besonders für Lehrkräfte, noch einmal erhöht wurden, da Hochschulen diese nun auch ohne sachlichen
75 Grund befristet angestellt haben.

76 Vor der Einführung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes hatte die rot-grüne Bundesregierung im
77 Jahr 2002 versucht einen Paradigmenwechsel in der Wissenschaft einzuleiten. Inhalt der Reform war,
78 dass befristete Arbeitsverträge nicht mehr an bestimmte sachliche Gründe gekoppelt werden sollten,
79 sondern sich an der Zeit der Qualifizierungsphase orientieren sollten. Daraus ergab sich, dass
80 Fristverträge für maximal sechs Jahre ohne Promotion und weitere sechs Jahre nach Abschluss der
81 Promotion zulässig wurden. Nach Ablauf dieser Zeit mit Abschluss der Qualifizierungsphase sollten
82 grundsätzlich unbefristete Beschäftigungen folgen. Das Ziel war die ausufernde Befristungspraxis in
83 der Wissenschaft einzudämmen und wissenschaftliche Mitarbeiter*innen gemäß den europäischen
84 Richtlinien in Dauerarbeitsverhältnissen zu beschäftigen.

85 Bei der aktuellen Situation in der Wissenschaft wird jedoch klar, dass die damaligen Ziele durch die
86 nachgehenden Reformen nicht erreicht wurden. Die zeitliche Begrenzung der befristeten
87 Beschäftigungen in der Wissenschaft hat nicht dazu geführt, dass Hochschulen und
88 Forschungseinrichtungen mehr unbefristete Arbeitsverträge abschließen. Ganz im Gegenteil: Die neu
89 entstandene Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung wurde von allen Seiten intensiv genutzt. Von
90 Seiten der Wissenschaft und ihren Organisationen wurde zudem großer Druck auf die Politik ausgeübt,
91 die Befristungsmöglichkeiten in der Wissenschaft weiter auszudehnen, dem mit dem
92 Wissenschaftszeitvertragsgesetz nachgegeben wurde.

93 Im Januar 2016 trat dann die letzte Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes in Kraft. Bei dieser
94 Reform wurden einige Grundlagen gelegt, um die Fehlentwicklungen der vergangenen Jahre zu
95 korrigieren und die Befristung verbindlicher an die Qualifikation zu knüpfen. Die damalige Reform blieb
96 aber weit hinter unseren Erwartungen zurück, da zwar einige Punkte verbessert, viele aber auch
97 schwammig formuliert wurden und somit keine verlässlichen Regelungen für unbefristete
98 Beschäftigungsverhältnisse in der Wissenschaft geschaffen wurden. So wurde zum einen die Befristung
99 von Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen nur noch zulässig, wenn die
100 Beschäftigung entweder drittmittelfinanziert ist oder der wissenschaftlichen Qualifizierung dient und
101 zum anderen muss die Laufzeit von Zeitverträgen der Qualifizierung angemessen sein. Die Festlegung
102 was genau als Qualifizierung zählt oder welcher Zeitraum dafür angemessen ist, wurde jedoch nicht
103 geregelt. Die damalige Reform reicht uns bei weitem nicht aus, wir fordern stattdessen eine
104 grundlegende Novellierung des Gesetzes!

105 **Aktuelle Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes**

106 Bei der Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes 2016 wurde im Gesetz fest verankert, dass die
107 Auswirkungen des Gesetzes im Jahr 2020 evaluiert werden. Da die Reform nach aktuellen Kenntnissen
108 nicht grundlegend etwas an der Befristungspraxis in der Wissenschaft geändert hat und gute
109 Beschäftigungsbedingungen weiterhin in großer Ferne sind, ist aus unserer Sicht eine schnellstmögliche
110 Reform unabdingbar. Im aktuellen Koalitionsvertrag der Großen Koalition heißt es dazu: „Wir wollen den
111 wichtigen Weg für gute Arbeit in der Wissenschaft fortsetzen und die Evaluationsergebnisse der letzten
112 Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes auswerten, um Karrierewege in der Wissenschaft
113 attraktiv zu halten.“

114 Was in der Theorie ganz gut klingt, wird in der Praxis aber bislang nur halbherzig angegangen. Die
115 Ausschreibung für die „Evaluation der Auswirkungen des novellierten
116 Wissenschaftszeitvertragsgesetzes“ wurde am 17. April 2019 vom Bundesministerium für Bildung und
117 Forschung veröffentlicht. Darin soll der Schwerpunkt der Untersuchung auf der „Evaluation der
118 Untersuchung der Auswirkungen des ‚Ersten Gesetzes zur Änderung des
119 Wissenschaftszeitvertragsgesetzes‘ liegen“ und wesentlich die Vertragslaufzeiten erfassen. Die Wahl
120 des Schwerpunktes ist erfreulich, da viele Verträge Laufzeiten von weniger als einem Jahr haben, was
121 für die Beschäftigten zu großen Problemen führt. Gleichzeitig ist dies jedoch keineswegs die einzige
122 Wirkung des Gesetzes, die evaluiert werden muss.

123 Die gesamte Zweckmäßigkeit und die Effekte eines Sonderbefristungsrechts in der Wissenschaft
124 müssen evaluiert werden. Die Legitimierung durch die Wissenschaftsfreiheit ist fraglich, da zu
125 bezweifeln ist, ob das Wissenschaftszeitvertragsgesetz einen tatsächlichen Beitrag zur
126 Wissenschaftsfreiheit leistet. In anderen Ländern gilt nämlich gerade unbefristete Beschäftigung als
127 Garantie wissenschaftlicher Freiheit, da die wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen so deutlich freier und
128 unabhängiger agieren können und sowohl Lehre als auch Forschung verbessert. Deswegen muss in der
129 anstehenden Evaluation auch untersucht werden, welchen Einfluss ein ständiger Personalwechsel auf
130 Lehre und Forschung hat oder wie viele Forschungsarbeiten aufgrund von Kurzzeitbefristungen niemals
131 zu einem Abschluss gebracht werden. Durch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz wird weiterhin

132 legitimiert, dass durch die sogenannte Qualifizierungs- und Bewährungsphase Wissenschaftler*innen
133 selbst in ihren 40er und 50er Jahren noch immer als wissenschaftlicher Nachwuchs gelten und sich
134 auch nach ihrer Promotion weiterhin auf befristete Stellen bewerben müssen – solange sie nicht eine
135 der wenigen unbefristeten Professuren erlangen. Dieser Zustand ist nicht haltbar und muss in der
136 Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes eine Rolle spielen.

137 Neben der inhaltlichen Ausgestaltung der Evaluation gibt es aber noch zwei weitere Kritikpunkte. Zum
138 einen ist eine Beteiligung der vom Gesetz betroffenen Wissenschaftler*innen, Betriebs- und
139 Personalräten und Gewerkschaften nicht vorgesehen. Die Hochschulrektorenkonferenz (sic!) und die
140 Forschungseinrichtungen sollen aber daran beteiligt werden. Es kann jedoch nicht sein, dass die
141 Arbeitgeber*innenseite an der Evaluation des Gesetzes beteiligt wird, die Arbeitnehmer*innenseite
142 jedoch außen vor bleibt. Hier braucht es deutliche und stärkere Mitbestimmungsmöglichkeiten von
143 denen, die am Ende von dem Gesetz betroffen sind!

144 Zum anderen werden die Ergebnisse viel zu spät kommen. Laut Ausschreibung soll das Projekt bis zum
145 31.12.2021 laufen. Damit wäre mit der Vorlage des Berichts nicht vor 2022 zu rechnen. Damit ist fast
146 ausgeschlossen, dass in dieser Legislaturperiode noch etwas beim Wissenschaftszeitvertragsgesetz
147 passiert, da erst die Evaluation abgewartet werden wird. Dieser Verzögerungsprozess von
148 Bundesbildungsministerin Anja Karliczek ist verheerend und verhindert, dass die dringend notwendige
149 Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes angegangen wird. Um die Arbeitsbedingungen der
150 betroffenen Wissenschaftler*innen zu verbessern und auch langfristige Perspektiven in der
151 Wissenschaft zu ermöglichen, braucht es eine Reform - jetzt und nicht erst 2022!

152 **Unsere inhaltlichen Anforderungen an eine Novelle**

153 Wir wollen, dass in einer neuen Reform nicht nur kleine Kompromisse gemacht werden, sondern
154 weitgehende Änderungen vollzogen werden, um die Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft endlich
155 wieder grundlegend zu verbessern. Dazu fordern wir:

156 • dass drei Viertel der Arbeitszeit von Promovierenden für ihre Qualifikation festgeschrieben wird.
157 In der Praxis haben Promovierende während ihrer Arbeitszeiten oft nicht ausreichend Zeit, sich
158 ihrer eigenen wissenschaftlichen Arbeit zu widmen. Dadurch ist es in vielen Fällen gar nicht
159 möglich, dass die Promotion in der dafür vorgesehenen Zeit erreicht wird. Diese Forderung darf
160 von den Hochschulen nicht umgangen werden. Daneben müssen die Arbeitsverträge von
161 Promovierenden eine Mindestlaufzeit von zwei Jahren haben!

162 • eine Mindestbefristungsdauer von zwei Jahren für alle Beschäftigten. Gerade auch Beschäftigte
163 in Drittmittel-Projekten sind mit enormen Befristungen und prekären
164 Beschäftigungsbedingungen konfrontiert. Die vereinbarte Befristungsdauer soll aktuell zwar der
165 Dauer der Mittelbewilligung entsprechen. Gerade aber auch unter Berücksichtigung der
166 Entwicklung, dass immer mehr Wissenschaftler*innen in zum Teil zeitlich sehr begrenzten
167 Drittmittel-Projekten beschäftigt sind, reicht diese Einschränkung der Befristung bei weitem
168 nicht aus. Wir wollen Dauerstellen für Daueraufgaben, denn unabhängig von der
169 Drittmittelfinanzierung gibt es auch in diesen Projekten viele Beschäftigte, die weiterhin ihre
170 Stellen haben werden. Ihnen gegenüber gibt es keine Rechtfertigung, ihre faktischen
171 Dauerstellen nicht mit einem dauerhaften Vertrag zu versehen. Darüber hinaus müssen auch
172 Beschäftigte in Drittmittelprojekten endlich einen Anspruch auf Vertragsverlängerung haben,
173 wenn Elternzeit in Anspruch genommen wird. Deshalb muss die familienpolitische Komponente
174 im WissZeitVG entsprechend ausgestaltet sein.

- 175 • unbefristete Arbeitsverträge für Studierende bei Finanzierung aus Haushaltsmitteln oder bei
176 Einsatz im Lehrbetrieb. Nichtbezahlung in vorlesungsfreien Zeiten und jahrelange
177 Kettenbefristung bei gleichbleibender Tätigkeit müssen der Vergangenheit angehören!
- 178 • die Aufhebung Beschäftigungshöchstdauer von sechs Jahren für Studierende. Diese Regelung
179 betrifft insbesondere Studierende, die mit der Beschäftigung an der Hochschule ihr Studium
180 finanzieren und daher schon zu Beginn ihres Studiums eine Tätigkeit aufnehmen. Studierende,
181 die länger für ihr Studium benötigen und auf ihre Anstellung angewiesen sind, müssen auch die
182 Möglichkeit haben weiterhin an der Hochschule angestellt sein zu können.

183 **Befristungen den Kampf ansagen!**

184 Die Bemühungen von Anja Karliczek die Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes
185 voranzubringen scheinen nicht besonders groß zu sein. Deswegen müssen wir umso lauter dafür
186 kämpfen, dass die Arbeitsbedingungen an Hochschulen und in der Wissenschaft endlich wieder
187 verbessert werden. Unser Ziel ist es weiterhin, die Befristung von Arbeitsverträgen mit
188 wissenschaftlichem und künstlerischem Personal deutlich einzuschränken. Es ist aus unserer Sicht
189 nicht klar, warum gerade in der Wissenschaft prekäre Beschäftigungsverhältnisse gefördert werden.
190 Deswegen müssen wir und klar gegen Befristungen positionieren! Dafür muss der Evaluationsprozess
191 des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes beschleunigt werden und eine umfassende Reform stattfinden.
192 Prekäre Beschäftigungsverhältnisse und mangelnde langfristige Perspektiven für junge
193 Wissenschaftler*innen dürfen nicht Alltag sein!