

**Deutscher
Gewerkschaftsbund**

Bundesvorstand

26.05.2011

Lizenz zum Befristen – Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz nach der Evaluation

2. Follow-Up-Kongress der GEW zum Templiner Manifest

Grußwort Ingrid Sehrbrock

Liebe Kolleginnen und Kollegen, sehr geehrte Damen und Herren,
lieber Andreas Keller, sehr geehrter Herr Dr. Jongmanns,

ich freue mich, Sie heute beim 2. Follow-Up-Kongress der GEW zum Templiner Manifest begrüßen zu dürfen. Ich freue mich auch deshalb, weil die GEW mit dem Templiner Manifest - und ihren vielen Aktivitäten dazu – klar macht, auf wen es vor allem ankommt, wenn Reformen in Bildung und Wissenschaft gelingen sollen: auf die Beschäftigten.

Es zählt zu den Eigentümlichkeiten der deutschen Debatten, dass wir in Bildung und Wissenschaft verschiedenste Themen diskutieren: Es geht um Exzellenz, Qualitätsstandards oder Benchmarks. Es geht um Studienfinanzierung, Hochschulräte werden – von den Gewerkschaften deutlich kritisiert – eingerichtet. Aber die Arbeit der Beschäftigten in Bildung und Wissenschaft wird kaum in den Blick genommen. Und das völlig unabhängig von der Frage, welche Partei zurzeit regiert.

Dabei ist es eigentlich eine Binsenweisheit: Die Qualität des Studiums, der Lehre und der Forschung steht und fällt mit den Beschäftigten an den Hochschulen. Mehr noch: Die Hochschulen und Forschungseinrichtungen sind nur ein Akteur auf dem Arbeitsmarkt für Akademikerinnen und Akademiker. Wenn sie ihren Beschäftigten nicht bald bessere Bedingungen bieten, werden sie es künftig schwer haben, hochqualifiziertes Personal zu gewinnen. Dann wird der wissenschaftliche Nachwuchs lieber in die Industrie oder an Hochschulen und Forschungseinrichtungen im Ausland wechseln.



Herausgeber:
DGB-Bundesvorstand

Verantwortlich:
Ingrid Sehrbrock

Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin
Postanschrift:
Postfach 11 03 72
10833 Berlin

Telefon 030 - 240 60 - 0
Telefax 030 - 240 60 - 410

Und deshalb hat das Engagement von Gewerkschaften und DGB für gute Arbeit an Hochschulen und in der Forschung gleich zwei Gründe:

Erstens: Ja, wir setzen uns für die materiellen Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein. Das ist unsere Kernaufgabe. Wer, wenn nicht die DGB-Gewerkschaften soll sich um die Vertretung der rund 600.000 Kolleginnen und Kollegen an den Hochschulen kümmern? Deshalb ist es wichtig, dass die GEW die Arbeitsbedingungen in Hochschulen und Forschung mit dem Templiner Manifest zu einem Schwerpunkt gemacht hat. Und deshalb wird gute Arbeit an den Hochschulen und in Forschung auch ein zentraler Punkt im neuen Hochschulpolitischen Programm des DGB werden, das alle Gewerkschaften zurzeit gemeinsam entwickeln.

Zweitens: Die Hochschulen haben mit ihrer Arbeit in Forschung und Lehre einen gravierenden Einfluss auf die Entwicklung der gesamten Gesellschaft. Deshalb darf die Wissenschaft nicht den Zwängen des marktwirtschaftlichen Wettbewerbs unterworfen werden. Die zunehmende Abhängigkeit von Drittmitteln – auch der Beschäftigten und ihrer Arbeitsverträge – gefährdet die Freiheit und insbesondere die Unabhängigkeit der Wissenschaft. Deshalb sagen wir: gute Arbeit und gute Wissenschaft sind zwei Seiten einer Medaille.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, sehr geehrte Damen und Herren,

wenn es um die Arbeit an Hochschulen und in Forschungseinrichtungen geht, ist das Wissenschaftszeitvertragsgesetz von entscheidender Bedeutung. Die Große Koalition hat mit diesem Gesetz 2007 ein Sonderarbeitsrecht für Hochschule und Forschung geschaffen.

Der Kern dieses Gesetzes ist die Ausweitung der Befristung. Die Beschäftigten dürfen – übrigens ohne Sachgrund – sechs Jahre vor der Promotion und sechs Jahre nach der Promotion befristet beschäftigt werden. Wenn die Beschäftigung überwiegend aus Drittmitteln erfolgt, können sie sogar unbegrenzt befristet beschäftigt werden.

Schlimmer noch: Die Regierung hat damals sogar eine Tarifsperre ins Gesetz geschrieben. Gewerkschaften und Arbeitgebern ist es untersagt, abweichende Regelungen per Vertrag zu treffen. Das ist ein echter Skandal, liebe Kolleginnen und Kollegen! Die Befristung von Arbeitsverträgen gehört klar zum Kernbereich der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen. Mit dieser Tarifsperre wird die Tarifautonomie ausgehebelt!

Es wundert mich schon: Den gesetzlichen Mindestlohn lehnen viele Politikerinnen und Politiker mit Hinweis auf die Tarifautonomie ab. Geht es aber darum, die Arbeitsverträge in der Wissenschaft unbegrenzt zu befristeten, dann wird die Tarifautonomie ganz schnell ausgehebelt. Das ist eine zynische Doppelmoral!

Die DGB-Gewerkschaften haben sich deshalb 2007 eindeutig gegen das Wissenschaftszeitvertragsgesetz ausgesprochen. Die Entwicklung hat uns – leider – Recht gegeben. Mittlerweile liegen die ersten Ergebnisse der Evaluation vor. Offenbar hat das Gesetz eine weitere Destabilisierung der Beschäftigungsbedingungen begünstigt. Immer mehr Beschäftigte haben Fristverträge, die Laufzeiten werden immer kürzer.

Ich möchte nur einige Schlaglichter der Evaluation aufgreifen. Herr Dr. Jongmanns, Sie werden für das HIS die Daten in ihrem Vortrag sicher umfangreicher präsentieren:

Befristung ist die Regel und nicht die Ausnahme: 83 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben nur einen Fristvertrag. Mehr noch: Bei den Drittmittelbeschäftigten sind 97 Prozent befristet. Zum Vergleich: 2005 lag der Anteil der befristeten Stellen noch stabil bei rund 75 Prozent.

Die Laufzeiten werden immer kürzer: An Hochschulen hat mehr als die Hälfte der Fristverträge eine Laufzeit von unter einem Jahr. Das sind immerhin 53 Prozent. Da beginnt für die Beschäftigten mit der Unterschrift unter den Arbeitsvertrag notgedrungen schon die Suche nach der nächsten Stelle. Weitere 36 Prozent haben eine Laufzeit von einem bis zwei Jahren. Da bleibt doch die Frage: Wie viele Forschungsprojekte gibt es eigentlich, die in weniger als einem Jahr abgeschlossen werden können?

Nein, wir brauchen eine Kehrtwende in der Beschäftigungspolitik an den Hochschulen. Wir brauchen schleunigst eine Korrektur des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes.

Der Bund muss die Tarifsperre streichen. Es macht keinen Sinn, Befristungsregelungen bundesweit per Gesetz zu regeln. Hier sind die Gewerkschaften und die Arbeitgeber gefordert sachgerechte Lösungen zu finden.

Wir brauchen eine angemessene Mindestbefristung: Dauert ein Forschungsprojekt fünf Jahre, müssen auch die Arbeitsverträge mindestens fünf Jahre laufen.

Ich bin gespannt, wie die Bildungsexperten der Bundestagsfraktionen auf diese Forderungen reagieren.

Geht es um die Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft, sind auch die Hochschulen gefragt. Sie müssen endlich eine langfristige, vorausschauende Personalentwicklung betreiben. Immer mehr Fristverträge, immer kürzere Laufzeiten – darunter leidet die Attraktivität des Arbeitsplatzes Hochschule. Letztlich stehen auch die Hochschulen im Wettbewerb mit dem Ausland oder der Industrie.

Wo Hochschulen Daueraufgaben in Forschung und Lehre vergeben, müssen sie auch unbefristete Stellen einrichten. Dafür setzen sich die DGB-Gewerkschaften ein. Dafür steht auch das Templiner Manifest, das ich gleich unterzeichnen werde. In der Hoffnung, – und ich bin mir da eigentlich ganz sicher – dass wir bald die Marke von 7.000 Unterschriften knacken werden.

Ich wünsche euch und Ihnen einen spannenden Kongress.

Vielen Dank!