

Vom Albtraum zum Traumjob Wissenschaft

Vorschläge zur Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

Dr. Andreas Keller

Berlin, 26. Mai 2011

Ausgangslage: Albtraum Wissenschaft



- immer mehr befristete, immer weniger unbefristete Beschäftigungsverhältnisse
- Zeitverträge mit immer kürzeren Laufzeiten

mit negativen Folgen für ...

- ➔ ... die Attraktivität des Arbeitsplatzes Hochschule und Forschung
- ➔ ... die Qualität der Forschung
- ➔ ... die Qualität der Lehre
- ➔ ... Die Qualität des Wissenschaftsmanagements

Die Alternative: Traumjob Wissenschaft



Templiner Manifest, Ziffer 3: „Daueraufgaben mit Dauerstellen erfüllen“

Neben Stellen zur Qualifikation und Professuren benötigen Hochschulen und Forschungseinrichtungen ausreichend Stellen, auf denen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit unbefristeten Verträgen Wissenschaft als Beruf ausüben können.

Nur so lassen sich die Daueraufgaben in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement mit der erforderlichen Kontinuität und Qualität erfüllen.

Und nur dann eröffnen sich qualifizierten jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern berufliche Perspektiven auch neben der Professur.

Templiner Manifest, Ziffer 10: „Alle Beschäftigungsverhältnisse tarifvertraglich aushandeln“

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie studentische Beschäftigte haben Anspruch auf tarifvertraglichen Schutz. Wir fordern daher die Ausdehnung des Geltungsbereichs der Flächentarifverträge des öffentlichen Dienstes auf alle Beschäftigten in Hochschule und Forschung.

Wir treten für wissenschaftsspezifische Regelungen ein, die den besonderen Anforderungen des Arbeitsplatzes Hochschule und Forschung Rechnung tragen.

Der Gesetzgeber muss die Tarifautonomie von Gewerkschaften und Arbeitgebern respektieren und das Verbot, Regeln zur Befristung von Arbeitsverträgen in Hochschule und Forschung auszuhandeln und anzuwenden, aufheben. Daher fordern wir die ersatzlose Streichung der Tarifsperre im Wissenschaftszeitvertragsgesetz.

Zeitverträge in der Wissenschaft: Ziele einer Reform

- Erhöhung des Anteils unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse
- Mindeststandards für den Abschluss von Zeitverträgen
- Nachteilsausgleich
- Transparenz und Berechenbarkeit

Zeitverträge in der Wissenschaft: Handlungsmöglichkeiten des Bundes ...

... als Geldgeber für Forschung und Lehre	Vergabepolitik Beispiel: Verpflichtung zur Unterzeichnung der „Europäischen Forschercharta“
... als Tarifpartner (TVöD)	Anreize für Dauerverträge Beispiel: Befristungszulage für Zeitverträge
... als Gesetzgeber	Änderung des Wissenschaftszeitvertrags- gesetzes

Vorschläge zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

1. Aufhebung der Tarifsperre (§ 1 Abs. 1 Satz 2):
Gewerkschaften und Arbeitgeber können
abweichende Regelungen vereinbaren
2. Vorgabe von Mindestlaufzeiten
 - in der Regel entsprechend der Laufzeit von Projekten bzw.
Qualifikationen
 - mindestens aber ein Jahr
3. Verbindliche Ausgestaltung der „familienpolitischen
Komponente“ (§ 2 Abs. 1 Satz 3): Anspruch auf
Verlängerung bei Kinderbetreuung

Zu guter Letzt:

Arbeitgeber und/oder Förderer sollten dafür sorgen, dass die Leistung von Forschern nicht durch die Instabilität von Arbeitsverträgen beeinträchtigt wird, und sollten sich daher so weit wie möglich dafür einsetzen, die Stabilität der Beschäftigungsbedingungen für Forscher zu verbessern (...).

(Empfehlungen der Europäischen Kommission für eine Europäische Forschercharta vom 11.03.2005)

www.templiner-manifest.de

