

# Stoppt die Dauerbefristung in der Wissenschaft

**An:** Bundesministerin Bettina Stark-Watzinger, Kai Gehring und Dr. Petra Sitte (für den Bundestagsausschuss für Bildung und Forschung) & weitere Mitglieder des Deutschen Bundestags

**Gestartet von:** Stakeholder-Bündnis zum WissZeitVG (siehe unten)

Wir sind auf eine starke Wissenschaft angewiesen, zum Beispiel um die sozialen und technologischen Herausforderungen von Klimakrise oder Digitalisierung zu meistern. Das geht nur mit fairen Arbeitsbedingungen – doch viele Wissenschaftler\*innen an Hochschulen und öffentlichen Forschungseinrichtungen arbeiten in prekären Verhältnissen. Fast neun von zehn wissenschaftlichen Angestellten an Universitäten sind befristet beschäftigt, 42 Prozent der Arbeitsverträge haben eine Laufzeit von unter einem Jahr. Planbarkeit für Lebenswege oder anspruchsvolle Projekte gibt es so nicht. Das muss sich ändern.

Der vorliegende Entwurf zur Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes bleibt weit hinter den eigenen Versprechen der Ampel-Koalition zurück. **Frau Ministerin Stark-Watzinger, die prekären Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft lassen sich so nicht bekämpfen. Wir fordern jetzt vom zuständigen Bundestagsausschuss für Bildung und Forschung: Überarbeiten Sie den Entwurf grundlegend und bringen Sie eine echte Reform auf den Weg!**

Im Einzelnen fordern wir

1. Verträge für Promovierende, die den tatsächlichen Promotionszeiten entsprechen – also sechs, mindestens jedoch vier Jahre Regellaufzeit
2. Dauerstellen für Daueraufgaben in Lehre und Forschung: Zeitverträge sind nur für die Qualifizierungsphase gerechtfertigt - diese ist mit der Promotion abgeschlossen
3. nach der Promotion entweder unbefristete Beschäftigung oder eine verbindliche Zusage zur Entfristung bei Erfüllung festgelegter Kriterien
4. die Streichung der Tarifsperre ohne Wenn und Aber: Gewerkschaften und Arbeitgeber müssen Verbesserungen für die Beschäftigten aushandeln dürfen – so wie in anderen Branchen auch
5. einen verbindlichen Nachteilsausgleich bei Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen, Behinderung und chronischer Erkrankung sowie bei Nachteilen aus der Coronapandemie
6. eine Regelvertragslaufzeit von mindestens zwei Jahren für studentische Beschäftigte

## **Warum ist das wichtig?**

Immer mehr Wissenschaftler\*innen wechseln wegen der Dauerbefristung in andere Branchen oder ins Ausland. Das wollen wir stoppen. Der vom Bundesministerium für Bildung und Forschung vorgelegte Entwurf ist hierfür nicht geeignet, insbesondere für promovierte Wissenschaftler\*innen drohen sogar Verschlechterungen. Deshalb brauchen wir mehr öffentlichen Druck.

## **Was ist das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)?**

Mit dem WissZeitVG haben Hochschulen und Forschungseinrichtungen eine sehr weitgehende rechtliche Grundlage, Wissenschaftler\*innen nur befristet einzustellen. Es stellt damit ein Sonderbefristungsrecht dar, das deutlich mehr befristete Arbeitsverträge ermöglicht als das allgemeine Arbeitsrecht.

### **Wie kann eine Reform des WissZeitVG für bessere Jobs in der Wissenschaft sorgen?**

Wenn ein reformiertes WissZeitVG die Befristungsmöglichkeiten begrenzt, müssen die Arbeitgeber ihre Praxis ändern – und faire Arbeitsbedingungen schaffen.

### **Gibt es sachliche Gründe für die hohen Befristungsquoten in der Wissenschaft?**

Auf dem gesamten deutschen Arbeitsmarkt sind 7,4 Prozent der Beschäftigten befristet. In der Wissenschaft sind es fast 70 Prozent. Das ist extrem viel und nur teilweise durch die Promovierenden zu erklären, deren befristete Einstellung für die Dauer ihrer Qualifizierung nachvollziehbar ist. Auch Postdocs und Wissenschaftler\*innen, die Daueraufgaben erfüllen, sind überwiegend befristet beschäftigt. Das muss nicht sein. In Frankreich oder England sind nur knapp 25 Prozent der Wissenschaftler\*innen befristet.

### **Warum ist die wissenschaftliche Qualifizierung mit der Promotion abgeschlossen?**

Die Promotion ist die höchste Qualifizierungsstufe sowohl im Europäischen als auch im Deutschen Qualifikationsrahmen. Nach der Promotion ist eine berufliche Fort- und Weiterbildung möglich. Diese rechtfertigt aber keine Befristung der Postdocs. Ob im weiteren Berufsweg Aufstiege erfolgen, für die zusätzliche Erfahrungen und Kompetenzen nötig sind, ist – wie in anderen Branchen – unabhängig von der Befristung der Arbeitsverträge zu betrachten.

### **Warum brauchen wir neue Regelungen zum Nachteilsausgleich?**

Die familien- und behindertenpolitische Komponente im WissZeitVG beruht bisher auf einer freiwilligen Anwendung durch die Arbeitgeber. Planbarkeit für die Beschäftigten schaffen wir nur mit einem verbindlichen Rechtsanspruch.

Diese Petition wird unterstützt von (noch zu bestätigen):

Arbeitnehmerkammer Bremen

Arbeitskammer des Saarlandes

Personal- und Betriebsräte der Helmholtz-Gemeinschaft – Koordinierungsgruppe (PBHGF)

Personal- und Betriebsräte der Leibniz-Gemeinschaft – Koordinierungsgruppe (PBL)

Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof)

Bundesweites Netzwerk Studentischer Tarifvertragsinitiativen (TVStud)

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)

Deutsche Gesellschaft Juniorprofessur e.V. (DGJ)

freier Zusammenschluss von student\*innenschaften (fzs)

Gesamtbetriebsrat der Fraunhofer-Gesellschaft

Gesamtbetriebsrat der Max-Planck-Gesellschaft

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)

Konferenzrat der Psychologie-Fachschaften-Konferenz (PsyFaKo)

Network of Doctoral Researcher Networks (N<sup>2</sup>)

Netzwerk für Gute Arbeit in der Wissenschaft (NGAWiss)

PostdocNet Max Planck

RespectScience e.V.

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)

Zusammenkunft aller Physikfachschaften (ZaPF)