

Ersatzlos streichen

Bündnis verlangt Aus für Kettenbefristung an Hochschulen. Rückkehr des allgemeinen Arbeitsrechts gefordert

Von Ralf Wurzbacher

Jetzt reicht es ihnen. Statt noch länger darauf zu hoffen, dass die Politik ein schlechtes Regelwerk endlich besser macht, verlangen die Kritiker nun kurzerhand: weg damit. Weg mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG). Am Montag war ein breites Bündnis aus Gewerkschaften und weiteren Vertretern von Nachwuchswissenschaftlern und Studierenden mit ihrer Forderung in Berlin an die Öffentlichkeit getreten. Daueraufgaben in Forschung, Lehre, Betreuung, Management und Transfer müssten auf Dauerstellen erbracht werden, heißt es in ihrer Resolution. Deshalb gehöre das Sonderarbeitsrecht für die Wissenschaft »ersatzlos gestrichen«. An die Bundesforschungsministerin Dorothee Bär (CSU), den Bundestag und die Länder appellierten die Beteiligten, »einen grundlegenden Paradigmenwechsel« einzuleiten.

»Es hat sich einfach gezeigt, dass das Gesetz unreformierbar ist«, befand am Mittwoch Andreas Keller von der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW). »Solange Hochschulen und Forschungseinrichtungen ein Sonderrecht zur Befristung in der Hand haben, werden Zeitverträge der Normalfall bleiben«, sagte er im Gespräch mit *junge Welt*. Das WissZeitVG existiert seit 2007. Mit ihm wurden die Prinzipien des Arbeitsrechts auf den Kopf gestellt: Kurzzeit- und Kettenverträge in der Wissenschaft wurden zur Regel, unbefristete Arbeitsverhältnisse zur Ausnahme. Heutzutage werden vier von fünf Nachwuchswissenschaftlern ohne Professur mit Zeitverträgen abgespeist. Die Laufzeit der Verträge liegt im Mittel bei 18 Monaten an Universitäten und 15 Monaten an Hochschulen für angewandte Wissenschaften. Zum Vergleich: 2025 betrug die Befristungsquote über alle Sektoren hinweg – Privatwirtschaft, öffentlicher Dienst – lediglich 7,2 Prozent.

Kaum sonst gibt es ein so flächendeckendes System der Ausbeutung menschlicher Arbeitskraft wie an Universitäten und Hochschulen. Für die Betroffenen bedeutet dies: ständige berufliche Unsicherheit, lückenhafte Erwerbsbiographien, Zukunftsängste, fehlende Lebens- und Familienplanung, dazu Unterbezahlung und unentgeltliche Mehrarbeit. Trotz vielfach beklagter Missstände unternahmen mehrere Bundesregierungen wenig oder nichts dagegen. Eine Novelle aus dem Jahr 2016 verpuffte wirkungslos. Der nächste Reformversuch der abgewählten Ampelregierung scheiterte kläglich. Auch der im Frühsommer von CSU-Ministerin Bär vorgelegte Referentenentwurf befasst sich bloß mit Symptomen und lässt die Ursachen unberührt. Das »Hire-and-Fire-Prinzip feiert fröhliche Urständ«, kommentierte die GEW anlässlich der Behandlung der Vorlage im Bundeskabinett Ende Juli.

Die einschlägigen Wissenschaftsverbände brachten Bär's erste Gesetzesfassung einmal mehr auf Linie. Abgesehen von einzelnen Verbesserungen wie Mindestvertragslaufzeiten und der Gleichstellung von Drittmittelbeschäftigten beim Nachteilsausgleich bleibt es beim Prinzip der Dauerbefristungen für die öffentlichen Bildungseinrichtungen. Der Ruf nach Abwicklung des Zeitvertragsgesetzes sei »keine plötzliche Kehrtwende, sondern die Konsequenz aus fast zwanzig Jahren leidiger Erfahrung«, bemerkte GEW-Hochschulexperte Keller. »Wir haben lange für eine grundlegende Reform gekämpft, aber ohne Erfolg.« Zu den 15 weiteren Mitstreitern der Bildungsgewerkschaft zählen unter anderem der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB), die Dienstleistungsgewerkschaft Verdi und das Netzwerk für Gute Arbeit in der Wissenschaft (NGAWiss). Außerdem sind der Bundesverband Promovierende, Personal- und Betriebsräte der Leibniz-Gemeinschaft, der Gesamtbetriebsrat der Max-Planck-Gesellschaft sowie der studentische Dachverband FZS beteiligt. Eine begleitende Onlinepetition des Bündnisses auf der Plattform Campact verzeichnet bereits knapp 70.000 Unterstützer.

»Wir wollen das Arbeitsrecht in der Wissenschaft normalisieren«, bekräftigte Keller. »An die Stelle des Sondergesetzes für Wissenschaftler müssen das allgemeine Arbeitsrecht, Tarifverträge und angemessene gesetzliche Regelungen für die Promotionsphase treten.« Voraussetzung dafür ist der Wegfall der sogenannten Tarifsperre. Die Bestimmung verbietet es den Gewerkschaften per se, vom Gesetz abweichende Befristungsregelungen auszuhandeln. Vor allem dürfe eine Befristung »nicht mehr pauschal mit immer neuer wissenschaftlicher Qualifizierung gerechtfertigt werden«. Für tatsächlich zeitlich begrenzte Aufgaben und Drittmittelprojekte sollten sachlich begründete Zeitverträge aber möglich bleiben, so Keller. »Entscheidend ist, das Regel-Ausnahme-Verhältnis vom Kopf auf die Füße zu stellen: Dauerstellen für Daueraufgaben, Befristung nur dort, wo es dafür einen guten Grund gibt.«

<https://www.jungewelt.de/artikel/529510.kettenarbeitsverträge-ersatzlos-streichen.html>