

Änderungen im Wissenschafts- zeitvertragsgesetz

Der Deutsche Bundestag hat am 17. Dezember 2015 das 1. Änderungsgesetz zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz beschlossen, das spätestens am 1. März 2016 in Kraft treten wird. Die intensive Auseinandersetzung mit der Novellierung des WissZeitVG hat zu einigen positiven Änderungen im Gesetzestext geführt, während sie in den Personalleitungen der Hochschulen zu Verunsicherungen in Bezug auf belastbare rechtliche Grundlagen führten. Der Gesetzgeber ist aber weit hinter seinen Möglichkeiten geblieben, was auf Widerstände in der Koalition und den Wissenschaftsorganisationen zurückzuführen sein dürfte. Nach fünf Jahren (2020) soll das Gesetz einer Evaluierung unterzogen werden. Die Gewerkschaften und die Personalvertretungen, aber auch die Hochschulen können nicht so lange warten.

Künstlerisches Personal

In dem bisherigen Gesetzestext wird bei der Regelung zur Qualifikationsbefristung von zweimal sechs Jahren lediglich das wissenschaftliche nicht promovierte und promovierte Personal genannt, wobei die künstlerische Qualifikation keine Berücksichtigung fand. Nun wurde die Forderung zur Aufnahme des künstlerischen Personals in die Regelung zur Qualifikationsbefristung in dem vorliegenden Gesetzentwurf realisiert.

Tarifsperre

Die Beschränkung des gewerkschaftlichen Grundrechts zur Regelung der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten auch in Wissenschaft und Forschung (Tarifsperre) im § 1 Absatz 1 ist nicht aufgehoben worden. Leider wurde damit erneut die Chance vertan, umfassende Regelungen rechtssicher zum Vorteil der Beschäftigten und der Bildungseinrichtungen zu schaffen. Deshalb wird ver.di die Forderung weiterhin verfolgen, die Tarifsperre im Gesetz aufzuheben.

Internet

<https://mitgliedwerden.verdi.de/>

Homepage

<https://biwifo.verdi.de/>



Bildung, Wissenschaft
und Forschung

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

Qualifikationsbefristung

Die langjährige berechtigte Kritik u. a. der Gewerkschaften an der bisherigen Fassung dieses Sondergesetzes zu den Befristungsregelungen in der Wissenschaft hat zu einem Erkenntnisprozess beim Gesetzgeber und zu Modifizierungen des Gesetzestextes geführt. Jetzt heißt es in § 2: „(1) Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Absatz 1 Satz 1 genannten Personals, das nicht promoviert ist, ist bis zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig, wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt.“ Eine ähnliche Formulierung bezieht sich auf die 6-Jahres-Frist nach der Promotion.

Ungeklärt bleibt weiterhin, was unter Qualifikationsverfahren zu verstehen ist. In der Gesetzesbegründung wird ausgeführt, dass der Begriff nicht so eng ausgelegt werden dürfe, dass er nur für Promotions- und Habilitationsverfahren gelte. Vielmehr müsse man nach den Ausführungen in der Begründung unter wissenschaftlicher Qualifizierung auch den „... Erwerb von Fähigkeiten und Kenntnissen etwa in den Bereichen Projektmanagement, Akquisition und Mitarbeiterführung“ fassen.

Da Projektmanagement, Akquisition und Mitarbeiterführung keine spezifisch wissenschaftlichen Tätigkeiten darstellen, wären damit begründete Befristungen nach dem WissZeitVG aus unserer Sicht rechtswidrig. Ob sich die Arbeitsgerichte dieser Rechtsauffassung anschließen, werden die nächsten Jahre zeigen.

Mindestvertragsdauer

In dem Gesetz wird eine Präzisierung vorgenommen, die sich mit der Qualifikationsbefristung beschäftigt. Sie lautet nun: „Die vereinbarte Befristungsdauer ist jeweils so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist.“ Eine Präzisierung wäre grundsätzlich zu begrüßen, wenn die Formulierung ausreichen würde, um einen angemessenen Befristungszeitraum zu bestimmen. Doch welcher Zeitraum wäre angemessen für eine Qualifizierung in Projektmanagement, um eine vom Gesetzgeber selbst genannte Möglichkeit

zu nennen – drei Monate, ein Jahr? Wer stabile Arbeits- und Lebensverhältnisse schaffen will, muss sie auch ermöglichen. Dies könnte durch einen Mindestbefristungszeitraum von 36 Monaten sichergestellt werden. Die Gesetzesbegründung weist darauf hin, dass kürzere Befristungszeiträume aus „sachlichen Gründen“ weiterhin möglich sind. Die Umsetzung der Gesetzesänderung in den Wissenschaftseinrichtungen wird weiter zu verfolgen sein.

Verlängerung der zulässigen Befristungsdauer

Nach der bisherigen Gesetzesregelung konnte die Höchstbefristungsdauer in der ersten und zweiten Qualifikationsphase von je sechs Jahren um zwei Jahre bei Betreuung eines Kindes unter 18 Jahren verlängert werden. In der Auslegung dieser Regelung war aber umstritten, in welchem Verhältnis das Kind zu den Beschäftigten stehen muss. Das Problem wird jetzt durch die Aufnahme des § 15 Absatz 1 Satz 1 (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz) in den § 2 Absatz 1 gelöst, der die Rechtsverhältnisse definiert.

Neu hinzugekommen ist im § 2 Absatz 1 die Verlängerung des Befristungszeitraums um zwei Jahre bei Vorliegen einer Behinderung nach dem SGB IX oder einer schwerwiegenden chronischen Erkrankung. Beide Änderungen sind zu begrüßen.

Drittmittelbefristung

Im Absatz 2 des § 2 des 1. Änderungsgesetzes zum WissZeitVG wurde ebenfalls eine Ergänzung vorgenommen, die den Befristungsmissbrauch bei Drittmittelfinanzierung beenden soll. Dort heißt es: „... die vereinbarte Befristungsdauer soll dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen.“ Diese Formulierung ist nach der Anhörung noch eingefügt worden, womit einer breit getragenen Forderung entsprochen wurde. Dennoch ist das Instrument der Drittmittelbefristung insgesamt kritisch zu betrachten. Eine Tätigkeit in der Forschung muss prinzipiell auch in unbefristeten Arbeitsverhältnissen möglich sein. Der Anteil des befristeten wissenschaftlichen Personals sollte auf ein sachlich gerechtfertigtes Maß redu-

ziert werden. Bei Drittmittelprojekten ohne Qualifizierungsanteil können befristete Arbeitsverträge auch nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) abgeschlossen werden. Eine befriedigende Lösung kann nach Meinung von ver.di nur im Kontext einer ausreichenden und sachgerechten Ausfinanzierung der forschenden Einrichtungen in Verbindung mit einer grundsätzlichen Reform der Forschungsfinanzierung in Deutschland gefunden werden.

Mitarbeiter/-innen in Verwaltung und Technik

Schließlich wurde die rechtsmissbräuchliche Einbeziehung des „nicht wissenschaftlichen und nicht künstlerischen Personals“ aufgehoben und der entsprechende Passus gestrichen. In einigen Wissenschaftseinrichtungen scheinen die Arbeitgeber damit zu drohen, diese Kolleginnen und Kollegen dann nicht mehr weiter zu beschäftigen. Wir halten die Drohungen für unverantwortlich, zum einen, weil eine rechtssichere Befristung durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz möglich ist, zum anderen, weil die Hochschulen und Forschungseinrichtungen diese Beschäftigten nach wie vor benötigen, wenn sie Drittmittelprojekte durchführen wollen. Auf Einnahmen aus Drittmittel dürften die Hochschulen aber nicht verzichten können, wenn sie ihre defizitäre Grundfinanzierung damit weiterhin kompensieren wollen. Deshalb wäre es nur konsequent, gleich einen Beschäftigtenpool einzurichten und ihn mit Überbrückungsmitteln auszustatten, mit denen Zeiten zwischen zwei Projekten überbrückt werden können.

Anrechnung und Dauer von studienbegleitender Beschäftigung während des BA- und MA-Studiums

Die Anrechnung der Beschäftigung von Studierenden wird an zwei Stellen des 1. Änderungsgesetzes (§ 2 Abs. 3 und § 6) neu geregelt. Hiermit wird die Anrechnung von studienbegleitenden Beschäftigungszeiten auf die Qualifizierungsbefristung nach § 2 Abs. 1 bis zum Abschluss des Masterstudienganges ausgeschlossen. Der anrechnungsfreie Zeit-

raum der studienbegleitenden Beschäftigung beträgt sechs Jahre. Auch damit trägt der Gesetzgeber einer breit vorgetragenen Forderung Rechnung. Ungeregt bleibt auch hier die jeweilige Befristungsdauer. Als Referenz könnte die Regelung im Berliner Hochschulgesetz (§ 121 Absatz 3) herangezogen werden, die in der Regel von einer Beschäftigungsdauer von vier Semestern ausgeht.

Verlängerungstatbestände für Arbeitsverträge bei Qualifizierungsbefristungen

Die schon in Absatz 1 des § 2 aufgenommene Präzisierung der Rechtsbeziehung zu Kindern als Grund für eine spätere Vertragsverlängerung ist auch unter 1. im Absatz 5 fixiert worden. Dazu wurde ein neuer Punkt 6 angefügt, der die Gründe der Vertragsverlängerung um das Thema Erkrankungen erweitert: „Zeiten einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit, in denen ein gesetzlicher oder tarifvertraglicher Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht besteht.“

Alle Verlängerungstatbestände gelten weiterhin ausschließlich für Qualifizierungsbefristungen nach § 2 Abs. 1. Eine Übertragung auf die Beschäftigten in Drittmittelprojekten ohne Qualifikationsanteil wird in der Gesetzesbegründung aus formalen Gründen abgelehnt. Wir halten das nach wie vor für sozial unausgewogen. ●

