

Referentenentwurf zur Novellierung des WissZeitVG

Anfang Juli 2015 hat das Bildungsministerium einen Referentenentwurf an die Gewerkschaften mit der Bitte um Stellungnahme verschickt. Auch wenn wir den erneuten Versuch ausdrücklich begrüßen, endlich eine Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes auf den Weg zu bringen, besteht aus unserer Sicht ein deutlicher Überarbeitungsbedarf.

Tarifsperre

Im § 1 des Referentenentwurfs zur Novellierung des WissZeitVG vom 9. Juli 2015 wurde keine Änderung an dem tarifvertraglichen Abweichungsverbot vorgenommen. Das wird u. a. damit begründet, dass dies dem Grundkonzept des Gesetzes widerspräche. Die Regelungen im § 40 des Tarifvertrages der Länder für Beschäftigte in Hochschule und Forschung belegen aber, dass die Tarifvertragsparteien sinnvolle Regelungen vereinbaren können, die sich in der Praxis bewähren.

Wir fordern deshalb weiterhin die Streichung der Tarifsperre im § 1 Abs. 1, Satz 2 bis 4 WissZeitVG und schlagen folgende Änderung vor:

„Von diesen Vorschriften kann durch tarifliche Vereinbarungen abgewichen

werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Vertragsparteien die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren oder entsprechend betriebliche Vereinbarungen treffen.“

Qualifikationsbefristung

Im ersten Absatz des § 2 des Referentenentwurfs wird unsere Forderung in Bezug auf das künstlerische Personal aufgenommen, indem in Abs. 1, Satz 1 eingefügt wird: **„... das zur eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifikation beschäftigt wird und nicht promoviert ist.“**

Wir begrüßen die Präzisierung und Erweiterung, die gleichzeitig klarstellt, dass die Befristung von Arbeitsverträgen immer nur in Bezug auf Qualifikationsverfahren gerechtfertigt ist.

Ungeklärt bleibt in dem Gesetzentwurf, was unter Qualifikationsverfahren zu verstehen ist. In der Begründung wird ausgeführt, dass der Begriff nicht so eng ausgelegt werden dürfe und nicht nur für Promotions- und Habilitationsverfahren gelte. Vielmehr müssen man nach den Ausführungen in der Begründung unter

Internet

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

Hompag

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



Bildung, Wissenschaft
und Forschung

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

wissenschaftlicher Qualifizierung auch den „... Erwerb von Fähigkeiten und Kenntnissen etwa in den Bereichen Projektmanagement, Akquisition und Mitarbeiterführung“ fassen. **Projektmanagement und Mitarbeiterführung sind aber keine spezifisch wissenschaftlichen Tätigkeiten. Deshalb muss der Qualifizierungsbegriff im Gesetz eindeutig geklärt werden. Ansonsten ist zu befürchten, dass die fehlende Definition möglichem Missbrauch Tür und Tor öffnet und einen Definitionsstreit vor den Arbeitsgerichten zur Folge haben wird.**

Mindestvertragsdauer

Im gleichen Absatz wird eine ver.di-Forderung umgesetzt, die sich mit der Befristungsdauer beschäftigt. Sie lautet: „Die vereinbarte Befristungsdauer soll jeweils so bemessen sein, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist.“ In der Begründung wird dazu ausgeführt, dass damit unsachgemäße Kurzbefristungen im Anwendungsbereich des WissZeitVG unterbunden würden. Dem können wir nach den bisherigen Erfahrungen mit der Vertragspraxis in Hochschule und Forschung nicht folgen, weil eine Soll-Vorschrift keine Wissenschaftsorganisation dazu zwingt, danach zu verfahren. Die bisherigen Reaktionen der Personalvertretungen aus den Hochschulen und Forschungseinrichtungen bestätigen unsere Einschätzung, dass damit das Problem der Kurzbefristungen nicht gelöst wird. Deshalb fordern wir weiterhin eine zwingende Mindestlaufzeit für die Befristung in der Regel von 36 Monaten und die Berücksichtigung der Belange von Menschen mit Behinderungen und schlagen folgende Textänderung vor:

§ 2 Abs. 1, Satz 3 soll durch eine verbindliche Formulierung ersetzt und ein neuer Satz 4 aufgenommen werden:

„Die vertragliche Befristung ist so zu bemessen, dass sie zum Erreichen des vereinbarten fachüblichen Qualifizierungsziels ausreicht, drei Jahre aber in der Regel nicht unterschreiten darf. Es ist darüber hinaus vertraglich festzuhalten, dass mindestens 50 % der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit der eigenen Qualifikation vorbehalten sind.“

Daran anschließend sind zwei weitere Sätze hinzuzufügen: **„Um die besondere Lebenslage von Menschen mit Behinderungen auf wissenschaftlichen und künstlerischen Qualifikationsstellen angemessen zu berücksichtigen, verlängert sich die maximale Befristungsdauer bis zum Erreichen des Qualifikationsziels um bis zu zwei Jahre.“**

Schließlich wird in diesem Absatz auch geregelt, dass die Befristungsdauer in der ersten und in der zweiten Qualifikationsphase von je sechs Jahren sich um jeweils zwei Jahre bei Betreuung eines Kindes unter 18 Jahre verlängert. Die handwerklichen Mängel des Gesetzestextes haben in der Rechtsliteratur zu verschiedenen Interpretationen über die Frage geführt, in welchem Verhältnis das Kind zu den Beschäftigten stehen muss (das eigene Kind, das des Ehepartners, des/der Lebenspartner/-in, Pflege- oder ein adoptiertes Kind). Deshalb wurde die Bestimmung durch Aufnahme einer Regelung (§ 1 Abs. 3, Satz 1 Nr. 1 bis 3) aus dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz ergänzt und präzisiert. **Wir begrüßen die Präzisierung des Gesetzestextes.**

Drittmittelbefristung

In dem viel zitierten Absatz 2 des § 2 des WissZeitVG wird ebenfalls eine Ergänzung vorgenommen, die den Befristungsmisbrauch bei Drittmittelfinanzierung

beenden soll, aber dieses Ziel auch mit der geplanten neuen Formulierung so wohl nicht erreichen wird. Dort heißt es: „... **die vereinbarte Befristungsdauer soll der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen**“. Die Soll-Vorgabe hat, wie schon bei der Qualifikationsbefristung nach Abs. 1, keinen zwingenden Charakter und wird den Missbrauch der Befristung von Arbeitsverträgen in Drittmittelprojekten nicht merklich eindämmen. Nach der Gesetzesbegründung soll sie auch nur als Orientierungspunkt wirken. Zum anderen wird die Finanzierungsbewilligung von Drittmittelprojekten in der Regel in zeitlichen Abschnitten vorgenommen und nicht gleich über die gesamte Laufzeit der Projekte. Da sich damit das Problem der Stückelung von Arbeitsverträgen nicht ändert, muss sich der Text auf die Projektlaufzeit beziehen. Wir schlagen daher folgende Fassung vor:

In § 2 Abs. 2 wird der erste Satz wie folgt ergänzt: „... die vereinbarte Befristungsdauer hat der Dauer der bewilligten Projektlaufzeit zu entsprechen.“

Aus der erklärten Absicht des Gesetzgebers, mit diesem Gesetz nur Befristungen aufgrund von Qualifizierungsvereinbarungen zu legitimieren, folgt für uns, dass in allen Drittmittelprojekten ohne Qualifizierungsanteil nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) zu verfahren ist oder eben unbefristete Beschäftigungsverhältnisse abzuschließen sind.

Mitarbeiter/-innen in Verwaltung und Technik

Schließlich wird in diesem Absatz die noch geltende und rechtsmissbräuchliche Einbeziehung des „nichtwissenschaftlichen und nichtkünstlerischen Personals“ aufgehoben und der entsprechende Passus gestrichen.

Wir begrüßen diesen Schritt, der einen Rechtsmissbrauch der Legislative beenden würde, ausdrücklich.

Erweiterter Handlungsbedarf

Auch die **sachgrundlose** Befristung im TzBfG ist aus unserer Sicht noch zu streichen und es sind Dauerarbeitsplätze für das wissenschaftsunterstützende Personal einzurichten.

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

In dem folgendem dritten Absatz wird eine Formulierung eingefügt, die unserer Forderung gerecht wird („Dies gilt nicht für Arbeitsverhältnisse nach § 6“). Damit wird die Anrechnung von studienbegleitenden Beschäftigungszeiten auf die Qualifizierungsbefristung nach § 2 Abs. 1 bis zum Abschluss des Masterstudienganges ausgeschlossen. Aus der alten gestrichenen Textfassung wurde ein neuer § 6 erstellt und eingefügt, der den maximalen Zeitraum der studienbegleitenden Beschäftigung auf sechs Jahre festlegt. **Wir begrüßen die Regelungen für BA-, MA- und gleichwertige Studiengänge ausdrücklich, weil sie in beiden Punkten Rechtssicherheit schaffen.**

Verlängerungsgründe für Arbeitsverträge bei Qualifizierungsbefristungen

Die schon in Absatz 1 des § 2 aufgenommene Präzisierung der Rechtsbeziehung zu Kindern als Grund für eine spätere Vertragsverlängerung wird als einzige inhaltliche Änderung unter 1. im Absatz 5 aufgenommen. Alle Verlängerungstatbestände gelten weiterhin ausschließlich für Qualifizierungsbefristungen nach § 2 Abs. 1. Eine Übertragung auf die Beschäftigten in Drittmittelprojekten ohne Qualifikations-

anteil wird in der Gesetzesbegründung aus formalen Gründen abgelehnt (der Befristungsstatbestand bei Drittmittelprojekten hätte grundsätzlich keine zeitliche Limitierung, der bei Qualifikationsbefristung schon). Wir halten das weiterhin für sozial unausgewogen und schlagen die Aufnahme folgender Textfassung vor:

„Zeiten der Wahrnehmung von Familienpflichten (Angehörige), unabhängig von der Finanzierungsgrundlage der Stelle, sind jedem befristet Beschäftigten in der Wissenschaft zu gewährleisten.“

Anspruch und Wirklichkeit

Der Referentenentwurf zur Novellierung des WissZeitVG weicht deutlich von den gemeinsamen Eckpunkten der Fachpolitiker(inn)en der Koalition ab.

Die Forderung nach einer Mindestlaufzeit von befristeten Verträgen von 24 Monaten ist nicht mehr enthalten. Auch die Forderung nach einer Betreuungsvereinbarung bei Qualifikationsbefristungen und die Streichung der Tarifsperre fehlen in dem Entwurf.

Auch wenn der Referentenentwurf in die richtige Richtung zeigt und einige gewerkschaftliche Forderungen aufgenommen wurden, fällt er in der jetzigen Fassung hinter das im Vorblatt selbst formulierte Ziel zurück: „Mit dem Änderungsgesetz soll – sei es durch Neuregelungen, sei es durch eine stärkere Konturierung bestehender Regelungen – Fehlentwicklungen in der Befristungspraxis entgegengetreten werden.“

Zeitplan für die parlamentarische Beratung und Verabschiedung des Gesetzes

Die Beteiligung der Verbände zum ersten Referentenentwurf ist inzwischen abgeschlossen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften wie auch die Wissenschaftsorganisationen haben ihre Stellungnahmen formuliert. Diese werden im BMBF gesichtet und bewertet und führen ggf. zu einer Korrektur. Im September soll nach jetziger Kenntnis der Gesetzentwurf im Kabinett beraten und beschlossen werden. Im Oktober soll er dem Bundesrat vorgelegt werden und anschließend im November in erster Lesung im Bundestag beraten und an den Fachausschuss verwiesen werden. Bis dahin bietet sich für unsere engagierten Mitglieder die Möglichkeit, mit den Mitgliedern des Fachausschusses in ihren Wahlkreisbüros über die Mängel des Referentenentwurfs zu diskutieren und für die eine oder andere Änderungen zu werben. Die Mitgliederliste des Bundestagsausschusses für Bildung, Wissenschaft und Technologiefolgeabschätzung ist über folgenden Link einsehbar:

<http://www.bundestag.de/bundestag/ausschuesse18/a18/mitglieder/260692>

In Kraft treten soll das Änderungsgesetz nach jetziger Planung zum 1. März 2016.