

Das wissenschaftsunterstützende Personal in Technik und Verwaltung gehört nicht in das Wissenschaftszeitvertragsgesetz!

Anfang Mai wurde im Bundestag eine Debatte über das Thema „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ geführt. Anlass war ein Antrag der Partei „Die Linke“. Die SPD Vertreterin erklärte in ihrem Beitrag unter anderem, dass aus Sicht der SPD Fraktion das wissenschaftsunterstützende Personal in Technik und Verwaltung (nichtwissenschaftliche und nichtkünstlerische Personal nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG) in dem WissZeitVG nichts zu suchen haben. Bei der Beratung und Verabschiedung des Gesetzes (2007) wurden diese Beschäftigten aber in den Regelungsbereich zur Befristung aus Drittmittel als nebensächliches (akzessorisches) Personal ausdrücklich aufgenommen. Neben den anderen Kritikpunkten an dem Gesetz, haben wir regelmäßig darauf hingewiesen, dass es aus unserer Sicht nicht zulässig ist, in einem Sondergesetz zur Befristung in der Wissenschaft, Beschäftigtengruppen aufzunehmen, die keine wissenschaftliche Tätigkeit ausüben. Diese Position fand und findet in der Fraktion der CDU/CSU Fraktion bisher keine positive Resonanz.

Die spezifischen Arbeits- und Ausbildungsbedingungen des wissenschaftlichen Personals in Hochschule und Forschung sowie der spezifische Charakter von Forschung und Lehre werden regelmäßig herangezogen, wenn es darum geht, die Befristung von Arbeitsverträgen als notwendiger Bestandteil des Wissenschaftssystems darzustellen, das auf Fluktuation angewiesen sei, um den Innovationsprozess voranzutreiben. So argumentierte 1996 auch das Bundesver-

fassungsgericht in der Abwägung zweier Grundrechte (Koalitionsfreiheit und Wissenschaftsfreiheit). Auch wenn die Diskussion um die Ausgestaltung der Perspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses gerade intensiv geführt wird, so bestehen sie doch im Grundsatz.

Das ist bei beim wissenschaftsunterstützenden Personal, denen befristete Verträge

Internet

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

Homepage

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



Bildung, Wissenschaft
und Forschung

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

in Drittmittelprojekten angeboten werden, eben nicht der Fall. Techniker(inn)en, Laboranten und Verwaltungsangestellte, die in diesen Projekten arbeiten, haben keine Perspektive als wissenschaftlicher Mitarbeiter, Abteilungsleiter oder Juniorprofessor eine unbefristete Stelle im Wissenschaftssystem zu erreichen. Sie bleiben im Kreislauf von befristeten Projektstellen, Arbeitslosigkeit und wieder befristeten Projektstellen bis zum Rentenbezug. Auch sie sind in dieser Zeit mit kurzfristigen Arbeitsverträgen konfrontiert, die ihnen jegliche finanzielle Planungssicherheit nimmt. In der Folge nimmt sie ihnen aber auch jegliche Kreditwürdigkeit, weil ein befristeter Arbeitsvertrag für die Kreditinstitute als Sicherheit nicht ausreicht. Das beschneidet ihre Möglichkeiten der Lebensplanung nicht unerheblich.

Befristungsfolgen durch Tarif- und Arbeitsrecht

Tarifrechtlich erfolgt keine Anrechnung der vorherigen Beschäftigungszeiten, wenn eine Unterbrechung der Beschäftigungszeit von mehr als sechs Monaten vorliegt (Protokollerklärung Nr. 3 zu § 16 Abs. 2 TV-Länder). D.h. sie werden wieder als Berufsanfänger eingestuft und können damit mehrere hundert Euro verlieren. Endet der Arbeitsvertrag am 30. November des Jahres, entfällt die Jahressonderzahlung in Höhe von 95% der Entgeltgruppen 1–8 (max: 2.901,68€ ab März 2015). Kontinuierliche Weiterbildung in dem jeweiligen Beruf ist in befristeten Projekten in der Regel nicht möglich. Die Arbeitsmittel und Abläufe ändern sich gerade in der Wissenschaft und Forschung kontinuierlich und erfordern deshalb eine regelmäßige Anpassung der Qualifikation. Wer aufgrund der befristeten Verträge den Arbeitgeber häufiger wechseln muss, wird auch kein qualifiziertes Zeugnis erhalten können, das Auskunft über die Arbeitsleistung mehrerer Jahre geben kann. Damit verschlechtert sich aber auch die Posi-

tion auf dem Arbeitsmarkt im Kampf um die nächste Stelle. Auch deshalb gehören sie für uns nicht unter den Geltungsbereich dieses Gesetzes und sollten in der anstehenden Novellierung herausgenommen und unbefristet beschäftigt werden.

Alternativen prüfen!

Damit könnte der Arbeitskräftebedarf mit den entsprechenden Qualifikationsprofilen in den Projekten weiter sicher gestellt werden. Wir schlagen dazu auch die Einrichtung eines Beschäftigtenpools vor, mit dem der Arbeitskräftebedarf und die Qualifikationsanforderungen auch in den Projekten gedeckt werden können. In den Hochschul- und Forschungseinrichtungen besteht ja ein ständiger Personalbedarf. Schließlich dürfte es grundsätzlich möglich sein, aus den Mitteln der Grundfinanzierung, den vier Pakten sowie den Spenden, Erbschaften und Schenkungen einen Finanztopf einzurichten, mit dem Überbrückungszeiten zwischen zwei Projekten finanziert werden können. Diesem Vorschlag wird regelmäßig mit Ablehnung und Skepsis begegnet. Der Praxistext steht aber immer noch aus.

Abschließend unterstreichen wir, dass aus unserer Sicht die Innovations- und Konkurrenzfähigkeit des Wissenschaftssystems nicht gefährdet wird, wenn die jetzige Regelung im § 2 Abs. 2 letzter Satz des WissZeitVG aufgehoben wird, um die Einrichtung von unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen für Daueraufgaben zu verfolgen. Wahrscheinlich wird es die Hochschul- und Forschungseinrichtungen einige Anstrengungen in der Personalplanung abverlangen, deren Bewältigung aber auch zur Kontinuität betrieblichen Know hows und eines besseren Betriebsklimas beitragen wird. ●

Ohne wissenschaftsunterstützendes Personal kein Wissenschaftssystem!