

Zwischenstand zur Novellierung des WissZeitVG

Ende August 2015 wurde dem Kabinett ein leicht modifizierter Gesetzentwurf zum WissZeitVG vorgelegt und Anfang September beraten und beschlossen. Anschließend wurde er dem Bundesrat zur Stellungnahme zugeleitet, der sich Mitte Oktober damit befaste und ihm mit Änderungs- und Ergänzungsempfehlungen zustimmte, weil er in diesem Gesetzgebungsverfahren kein Beteiligungsrecht hat. Wir präsentieren die beiden Änderungen und stellen sie unseren Forderungen gegenüber.

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. Die künstlerische Qualifikation findet keine Berücksichtigung. Nun wurde die Forderung zur Aufnahme des künstlerischen Personals in die Regelung zur Qualifikationsbefristung in dem vorliegenden Gesetzentwurf realisiert. *Wir begrüßen die Erweiterung!*

Tarifsperr

Im Gesetzentwurf zur Novellierung des WissZeitVG vom 26.08.2015 wird die Tarifsperr

nicht aufgehoben, in der Stellungnahme des Bundesrates hingegen die Aufhebung gefordert. In dem Zusammenhang lautet u. a. die Argumentation: „Die durch eine Aufhebung der Tarifsperr entstehenden Handlungsspielräume der Tarifvertragsparteien könnten eine Konsolidierung der Rechtslage und ihre Anpassung an neue Entwicklungen erleichtern: Bei komplexen Interessenlagen könnten die Tarifvertragsparteien regelmäßig sach- und zeitgerechter als der Gesetzgeber reagieren. Dies hat sich auch in den Verhandlungen zur Entwicklung des Rahmenkodex für gute Beschäftigungsbedingungen an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen sowie des Code of Conduct für die Hochschulen in Hamburg gezeigt. Hier haben sich Vertreterinnen und Vertreter von Arbeitge-

Internet

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

Homepage

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



Bildung, Wissenschaft
und Forschung

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

bern und Arbeitnehmern zusammengesetzt und sehr konkrete, praxistaugliche und von beiden Seiten als tragfähig anerkannte Regelungen für die Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen entwickelt.“

Wir begrüßen die Empfehlung des Bundesrates und fordern die Mitglieder des Bundestages auf, sie zu übernehmen!

Qualifikationsbefristung

Die langjährige Kritik an der bisherigen Fassung des Sondergesetzes zu den Befristungsregelungen in der Wissenschaft hat zu einem Erkenntnisprozess beim Gesetzgeber geführt und den Gesetzestext modifiziert. 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.

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

Ungeklärt bleibt weiterhin, was unter Qualifikationsverfahren zu verstehen ist. In der Gesetzesbegründung wird ausgeführt, dass der Begriff nicht so eng ausgelegt werden dürfe und nicht 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.

Wir fordern, dass der Qualifizierungsbegriff im Gesetz eindeutig geklärt wird, weil Projektmanagement, Akquisition und Mitarbeiterführung keine spezifisch wissenschaftlichen Tätigkeiten darstellen. Ansonsten ist zu befürchten, dass die fehlende Definition möglichem Missbrauch Tür und Tor öffnet und einen Definitionsstreit vor den Arbeitsgerichten auslöst.

Mindestvertragsdauer

In dem Gesetzentwurf wird eine Präzisierung vorgenommen, die sich mit der Qualifikationsbefristung beschäftigt. Sie lau-

tet nun: „Die vereinbarte Befristungsdauer ist jeweils so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist.“ Dem Bundesrat reicht die bisherige Formulierung nicht aus und er fordert: „Die vereinbarte Befristungsdauer soll bei einer ersten nach den Sätzen 1 und 2 befristeten Beschäftigung 24 Monate nicht unterschreiten, sofern keine sachlichen Gründe eine kürzere Dauer rechtfertigen.“

Wir begrüßen einerseits die jetzige Präzisierung im Gesetzentwurf und den Vorschlag des Bundesrates einer Mindestbefristungsdauer. Wer stabile Arbeits- und Lebensverhältnisse schaffen will, muss auch für einen längeren Mindestbefristungszeitraum (z. B. 36 Monate) eintreten. Wer aus „sachlichen Gründen“ kürzere Befristungszeiträume einräumen will, sollte Missbrauchsmöglichkeiten ausdrücklich ausschließen.

Verlängerung der zulässigen Befristungsdauer

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

Der Bundesrat fordert dazu, einen Rechtsanspruch auf die Vertragsverlängerung gesetzlich zu fixieren, weil sie nach den Ergebnissen der Evaluierung des WissZeitVG durch die HIS (2011) nur in geringfügigem Umfang (1–2 %) in Anspruch genommen wurde.

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.

Wir begrüßen die vorgenommene Präzisierung und Erweiterung des Gesetzestextes und unterstützen die Forderung des Bundesrates, einen Rechtsanspruch auf Vertragsverlängerung aufzunehmen, um die Durchsetzung der Regelung zu erleichtern.

Drittmittelbefristung

Im Absatz 2 des § 2 des Gesetzentwurfs wird ebenfalls eine Ergänzung vorgenommen, die den Befristungsmisbrauch bei

Drittmittelfinanzierung beenden soll. Dort heißt es: „... die vereinbarte Befristungsdauer soll der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen.“ Da die Soll-Vorgabe keinen zwingenden Charakter hat, wird sie den Missbrauch der Befristung von Arbeitsverträgen in Drittmittelprojekten nicht merklich eindämmen. Nach der Gesetzesbegründung soll die Anforderung auch nur als Orientierungspunkt wirken. Die Finanzierungsbewilligung von Drittmittelprojekten wird 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.

Darüber hinaus sehen wir die Möglichkeit der Drittmittelbefristung insgesamt kritisch. Eine Tätigkeit in der Forschung muss prinzipiell auch in unbefristeten Arbeitsverhältnissen möglich sein. Der Anteil des befristeten wissenschaftlichen Personals in der Forschung muss auf ein sachlich gerechtfertigtes Maß reduziert werden. Bei Drittmittelprojekten ohne Qualifizierungsanteil können befristete Arbeitsverträge nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) abgeschlossen werden.

Wir fordern weiterhin, dass die Befristungsdauer der bewilligten Projektlaufzeit folgt, und sehen einen Prüfungsbedarf der Regelung für Drittmittelprojekte.

Mitarbeiter/-innen in Verwaltung und Technik

Schließlich wird die noch geltende und rechtsmissbräuchliche Einbeziehung des „nicht wissenschaftlichen und nicht künstlerischen Personals“ aufgehoben und der entsprechende Passus gestrichen.

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

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

Die Anrechnung der Beschäftigung von Studierenden wird an zwei Stellen im Referentenentwurf (§ 2 Abs. 3 und § 6) neu geregelt. Damit sollte die Anrechnung von studienbegleitenden Beschäftigungszeiten auf die Qualifizierungsbefristung nach § 2 Abs. 1 bis zum Abschluss des Master-

studienganges ausgeschlossen werden. Entgegen einer früheren Fassung des Gesetzentwurfs wird der anrechnungsfreie Zeitraum der studienbegleitenden Beschäftigung aber auf vier Jahre begrenzt. Der Bundesrat fordert nicht nur die Erweiterung auf einen anrechnungsfreien Zeitraum von sechs Jahren, sondern stellt mit Hinweis auf ein BAG-Urteil aus dem Jahr 2011 eine Regelung für die Studierenden in diesem Gesetz grundsätzlich infrage.

Nach einer Veröffentlichung des Statistischen Bundesamtes (Hochschulen auf einem Blick, 2013) schlossen 2011 nur 39 % ihr Studium in der Regelstudienzeit ab, 76 % mit zwei zusätzlichen Semestern. Bis zum Masterabschluss erforderte es im Mittel eine Gesamtstudiendauer von 10,6 Semestern.

Deshalb halten wir den anrechnungsfreien Zeitraum der studienbegleitenden Beschäftigung für unzureichend und fordern dessen Verlängerung auf sechs Jahre.

Verlängerungstatbestände für Arbeitsverträge bei Qualifizierungsbefristungen

Die schon in Absatz 1 des § 2 aufgenommene Präzisierung der Rechtsbeziehung zu Kindern als Grund für eine spätere Vertragsverlängerung wird auch unter 1. im Absatz 5 aufgenommen. Dazu wird 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 (der Befristungstatbestand bei Drittmittelprojekten hätte grundsätzlich keine zeitliche Limitierung, der bei Qualifikationsbefristung schon). Wir halten das weiterhin für sozial unausgewogen.

Wir fordern, dass Zeiten der Wahrnehmung von Familienpflichten (Angehörige), unabhängig von der Finanzierungsgrundlage der Stelle, jedem befristet Beschäftigten in der Wissenschaft zu gewähren sind. ●



Beitrittserklärung Änderungsmitteilung

Mitgliedsnummer

Titel/Vorname/Name

Ich möchte Mitglied werden ab

0 | 1 | 2 | 0 | _____

Straße

Hausnummer

Geburtsdatum

PLZ

Wohnort

Geschlecht weiblich männlich

Telefon

E-Mail

Staatsangehörigkeit

Beschäftigungsdaten

- Arbeiter/in Angestellte/r
 Beamter/in Selbständige/r
 freie/r Mitarbeiter/in Erwerbslos

Vollzeit

Teilzeit, Anzahl Wochenstunden: _____

Azubi-Volontär/in-Referendar/in bis _____

Schüler/in-Student/in
(ohne Arbeitseinkommen) bis _____

Praktikant/in bis _____

Altersteilzeit bis _____

ich bin Meister/in-Techniker/in-Ingenieur/in

Sonstiges: _____

Bin/war beschäftigt bei (Betrieb/Dienststelle/Firma/Filiale)

Straße

Hausnummer

PLZ

Ort

Branche

ausgeübte Tätigkeit

regelmäßiger monatlicher Bruttoverdienst in Euro

monatlicher Bruttoverdienst

€ _____

Lohn-/Gehaltsgruppe
o. Besoldungsgruppe

Tätigkeits-/Berufsjahre
o. Lebensalterstufe

Ich war Mitglied in der Gewerkschaft

von

bis

Monatsbeitrag in Euro

Der Mitgliedsbeitrag beträgt nach § 14 der ver.di-Satzung pro Monat 1 % des regelmäßigen monatlichen Bruttoverdienstes, jedoch mind. 2,50 Euro.

Ich wurde geworben durch:

Name Werber/in

Mitgliedsnummer

IBAN

BIC

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Gläubiger-Identifikationsnummer: DE61ZZZ00000101497

Die Mandatsreferenz wird separat mitgeteilt.

SEPA-Lastschriftmandat

Ich ermächtige ver.di, Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von ver.di auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Zahlungsweise

- monatlich vierteljährlich zur Monatsmitte
 halbjährlich jährlich zum Monatsende

Ort, Datum und Unterschrift

X _____

Titel/Vorname/Name vom/von Kontoinhaber/in (nur wenn abweichend)

Straße und Hausnummer

PLZ

Ort

Nur für Lohn- und Gehaltsabzug!

Personalnummer

Einwilligungserklärung zum Lohn-/Gehaltsabzug in bestimmten Unternehmen:

Ich bevollmächtige die Gewerkschaft ver.di, meinen satzungsgemäßen Beitrag bis auf Widerruf im Lohn-/Gehaltsabzugsverfahren bei meinem Arbeitgeber monatlich einzuziehen. Ich erkläre mich gemäß § 4a Abs. 1 und 3 BDSG einverstanden, dass meine diesbezüglichen Daten, deren Änderungen und Ergänzungen, zur Erledigung aller meine Gewerkschaftsmitgliedschaft betreffenden Aufgaben im erforderlichen Umfang verarbeitet und genutzt werden können.

Ort, Datum und Unterschrift

X _____

Datenschutz

Die mit diesem Beitrittsformular erhobenen personenbezogenen Daten, deren Änderungen und Ergänzungen werden ausschließlich gem. § 28 Abs. 9 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) erhoben, verarbeitet und genutzt. Sie dienen dem Zweck der Begründung und Verwaltung Ihrer Mitgliedschaft. Eine Datenweitergabe an Dritte erfolgt ausschließlich im Rahmen dieser Zweckbestimmung und sofern und soweit diese von ver.di ermächtigt oder beauftragt worden sind und auf das Bundesdatenschutzgesetz verpflichtet wurden. Ergänzend gelten die Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes in der jeweiligen Fassung.