

Soll und Haben – zu Eckpunkten des WissZeitVG der großen Koalition

Die SPD- und CDU/CSU Bundestagsfraktionen haben sich Ende Juni auf gemeinsame Eckpunkte zur Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) verständigt. Auf Basis dieser Verständigung wird das Bildungsministerium einen Gesetzesentwurf zur Novellierung des WissZeitVG erarbeiten und in das parlamentarische Beratungsverfahren einbringen.

Insgesamt begrüßen wir den jetzigen Kompromiss der Koalition und bewerten ihn als deutlichen Fortschritt. Dennoch handelt es sich bisher nur um Eckpunkte und keinen Gesetzesentwurf. Um eine bessere Vergleichsmöglichkeit mit ver.di-Positionen zu erhalten, stellen wir die Eckpunkte der Koalition unseren Forderungen gegenüber.

ver.di Forderungen zur Novellierung des WissZeitVG	Eckpunkte der Koalition zur Novellierung des WissZeitVG
<p>Aufhebung der Tarifsperre</p> <p>Für wissenschaftlich Beschäftigte in der Qualifizierungsphase sind auf Haushaltsstellen Mindestvertragslaufzeiten von drei Jahren zu vereinbaren; in Drittmittelprojekten sind die zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel und zeitlichen Rahmen bei der Arbeitsvertragslaufzeit voll aususchöpfen. Darüber hinaus trägt der Arbeitgeber auch die Verantwortung dafür, dass durch Vertragsverlängerungen für die jeweils erforderliche Zeit die finanzielle Absicherung des Qualifizierungsvorhabens gewährleistet wird.</p>	<p>Regelung fehlt</p> <p>Unsachgemäße Kurzbefristungen sollen unterbunden werden.</p> <p>Bei der sachgrundlosen Qualifizierungsbefristung soll sich künftig die Befristungsdauer an dem für die Qualifizierung erforderlichen Zeitbedarf orientieren und bei der Befristung wegen Drittmittelfinanzierung an der Dauer der Mittelbewilligung. Im Interesse der Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler sollen aber auch kürzere Verträge möglich bleiben, wenn es dafür gute Gründe gibt: z. B. wenn Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter nach einem entsprechend befristeten Erstvertrag mit ihrer Publikation, ihrer Doktorarbeit oder ihrem Projekt fast fertig sind.</p>
<p>Eine Befristung nach WissZeitVG darf nur in der Qualifizierung begründet sein. Unabhängig von der Finanzierungsquelle (Drittmittel oder Haushalt) ist in diesen Fällen die Qualifizierungsbefristung anzuwenden. Folglich sind auch Drittmittelbeschäftigte nach Ablauf der Qualifizierungsphase unbefristet zu beschäftigen.</p>	<p>Aus dem WissZeitVG soll sich künftig klar ergeben, dass die sachgrundlose Befristung nur zulässig ist, wenn eine Qualifizierung ausdrücklich als Teil des Arbeitsverhältnisses vereinbart ist.</p> <p>Eine sachgrundlose Befristung soll nur dann zulässig sein, wenn vereinbart ist, dass das Arbeitsverhältnis zumindest ►</p>

Internet

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

Homepage

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



Bildung, Wissenschaft
und Forschung

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

(weiter von Seite 1)

ver.di Forderungen zur Novellierung des WissZeitVG

Eckpunkte der Koalition zur Novellierung des WissZeitVG

	<p>auch der wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung dient. Damit unterbinden wir die Wahrnehmung von Daueraufgaben durch befristetes Personal, das keine wissenschaftliche oder künstlerische Qualifizierung anstrebt.</p>
<p>Wir fordern Betreuungsvereinbarungen für Qualifikationsbefristungen. Dazu sind verbindliche Standards zu setzen.</p>	<p>Regelung fehlt</p>
<p>Arbeitsverträge zur Qualifizierung mit dem wissenschaftlichen Personal sind sozialversicherungspflichtig abzuschließen und dürften die Hälfte der wöchentlichen Arbeitszeit nicht unterschreiten.</p>	<p>Regelung fehlt</p>
<p>Zur Ausweitung des Anspruchs auf eine Vertragsverlängerung bei Mutterschutz, Elternzeit und Freistellungen zur Pflege wäre es sinnvoller, jedem in der Wissenschaft befristet Beschäftigten einen Anspruch auf entsprechende Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrages für Zeiten der Wahrnehmung von Familienpflichten zu gewähren – unabhängig von der Finanzierungsgrundlage der Stelle.</p>	<p>Wir unterstützen die Mobilität von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern. Dazu stellen wir klar, dass Unterbrechungstatbestände (z. B. Mutterschutz/Elternzeit oder Pflege von Kindern oder Angehörigen), die geeignet sind, einen Arbeitsvertrag in der Qualifizierungsphase zu verlängern, auch im Falle eines Arbeitsplatzwechsels einen entsprechend längeren Vertrag mit dem neuen Arbeitgeber ermöglichen.</p>
<p>Siehe Forderung für Zeiten der Wahrnehmung von Familienpflichten.</p>	<p>Nicht nur die Betreuung eigener Kinder sondern auch die Betreuung von Stief- und Pflegekindern verlängert den zulässigen Befristungsrahmen.</p>
<p>Zeiten eines befristeten Arbeitsverhältnisses, die vor dem Abschluss eines Studiums auf Master-Niveau liegen, sind auf die zulässige Befristungsdauer nicht anzurechnen.</p>	<p>Studentische Hilfskrafttätigkeiten, die einen Studienabschluss nicht erfordern, sollen sowohl während eines Bachelor- als auch während eines Masterstudiums ohne Anrechnung auf den Befristungsrahmen bleiben.</p>
<p>Die Befristung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Technik, Verwaltung und Service soll ausschließlich aus sachlichen Gründen erfolgen. Der Abs. 2 im § 2 WissZeitVG ist zu streichen.</p>	<p>Die Anwendbarkeit der Regelung des WissZeitVG zur Befristung wegen Drittmittelfinanzierung auf nicht-wissenschaftliches Personal soll entfallen.</p>
<p>Wir setzen uns dafür ein, die Auswirkungen des WissZeitVG auf die Beschäftigung in Wissenschafts- und Forschungseinrichtungen – zusätzlich zur HIS-Studie – kontinuierlich zu evaluieren.</p>	<p>Das Gesetz wird vier Jahre nach Inkrafttreten der Novelle evaluiert.</p>
<p>Wissenschaftliches und künstlerisches Personal ist gleich zu stellen.</p>	<p>Regelung fehlt</p>

Wenn ein offizieller Gesetzentwurf zur Novellierung des WissZeitVG aus dem Bildungsministerium vorliegt, wird er im Kabinett beraten und verabschiedet. Dann wird darüber eine erste Lesung im Bundestag erfolgen und der Gesetzentwurf zur weiteren Beratung an den Fachausschuss für Bildung, Forschung und Technologiefolgeabschätzung überwiesen. In der Regel werden dann die Sozialpartner

angeschrieben und um Stellungnahme gebeten. Dafür werden wir mit dem DGB eine gemeinsame Stellungnahme erarbeiten, die dann in der Anhörung zum Gesetzesentwurf im Fachausschuss vorgetragen wird.

Der Gesetzentwurf geht dann wieder in den Bundestag und wird dort im Parlament erneut beraten und verabschiedet. ●

Solange das nicht der Fall ist, geht die Auseinandersetzung zur Befristungspraxis weiter!