



**Stellungnahme der vereinten Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di zum
Gesetzentwurf der Bundesregierung für ein Erstes Gesetz zur Änderung
des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (1. WissZeitVGÄndG)**

Vorbemerkung

Die vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di begrüßt die Umsetzung der Koalitionsvereinbarung zur Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Die in der Einleitung formulierte Erklärung, dass der in der Gesetzesevaluation festgestellte Befund eines hohen Anteils von Befristungen – insbesondere über sehr kurze Zeiträume – ein Maß erreicht habe, das weder gewollt war, noch vertretbar erscheint, sollte aus unserer Sicht Maßstab für die Novellierung sein. Mit dem jetzigen Gesetzesverfahren besteht die Chance, Rahmenbedingungen für die Arbeitsvertragsverhältnisse des wissenschaftlichen Nachwuchses zu gestalten, die einen verlässlichen Beitrag für das Ziel Guter Arbeit in der Wissenschaft leisten. An diesem Ziel sollten die vorgeschlagenen Änderungen des Gesetzesentwurfs gemessen werden.

Künstlerisches Personal

In dem bisherigen Gesetzestext wird bei der Regelung zur Qualifikationsbefristung von zweimal sechs Jahren lediglich das wissenschaftliche nicht promovierte und promovierte Personal, im Bereich der Medizin bis zu einer Dauer von neun Jahren, genannt. Die künstlerische Qualifikation findet keine Berücksichtigung. Im Gesetzesentwurf wird nun auch die künstlerische Qualifikation aufgenommen.

Die vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di begrüßt deshalb die Erweiterung.

Tarifsperr

Die vereinte Dienstleistungsgewerkschaft fordert seit vielen Jahren die Aufhebung der Einschränkung des Tarifrechtes in § 1 Abs. 1 Satz 2 und 3 WissZeitVG. Im vorliegenden Gesetzesentwurf bleibt die Tarifsperr bestehen. In der Stellungnahme des Bundesrates wird deren Aufhebung gefordert. Der Bundesrat begründet die Forderung mit einer Argumentation, die wir hier wiedergeben möchten: „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 Arbeitgebern und Arbeitnehmern zusammengesetzt und sehr konkrete, praxistaugliche und von beiden Seiten als tragfähig anerkannte Regelungen für die Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen entwickelt.“

Die vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di fordert die Aufhebung der Einschränkung des Tarifrechts.

Qualifikationsbefristung

Die langjährige Kritik an der bisherigen Fassung des Sondergesetzes zu den Befristungsregelungen in der Wissenschaft hat zu einem anderen Verständnis geführt, das wir begrüßen. Danach habe das WissZeitVG hauptsächlich die Funktion, die Befristung von Arbeitsverträgen während der wissenschaftlichen Qualifizierungsverfahren zu regeln. Dementsprechend ist die Befristung von Arbeitsverträgen nach § 2 Abs. 1 nur noch zulässig, wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt.

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 unter wissenschaftlicher Qualifizierung auch den „... Erwerb von Fähigkeiten und Kenntnissen etwa in Bezug auf Projektmanagement im Bereich der Wissenschaft“ fassen. Das Projektmanagement ist aber keine spezifisch wissenschaftliche Tätigkeit. Es wird in unterschiedlichen Ausprägungen in allen Bereichen der Wirtschaft und des öffentlichen Dienstes durchgeführt. Andere, in der Begründung angesprochene, aber nicht benannte Qualifizierungsverfahren, sollten ebenfalls konkretisiert werden, um sie einer Bewertung unterziehen zu können.

Die vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di spricht sich im Sinne der Rechtsklarheit dafür aus, den Qualifizierungsbegriff (Promotion/Habilitation bzw post-doc Stellen) im Gesetz eindeutig zu klären, um eine begriffliche Aufweichung zu verhindern.

Qualifikationsbefristung und Vertragsdauer

Im § 2 Absatz 1, Satz 1 wird eine Ergänzung vorgenommen, die dem schon angesprochenen Evaluationsergebnis aus 2011 Rechnung tragen soll. Im Gesetzentwurf heißt es nun: „Die vereinbarte Befristungsdauer **ist** jeweils so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist.“ In der Begründung wird dazu aber ausgeführt, dass die unspezifische Formulierung sicher stellen soll, dass außer der Promotion auch andere Qualifikationen darunter zu fassen seien. „Aber auch da, wo üblicherweise im ersten Teil der Qualifizierungsphase eine Promotion angestrebt wird, war es weder bislang so, noch ist dies für die Zukunft gewollt, dass das Anstreben einer Promotion als obligatorisches Element der wissenschaftlichen Qualifizierung festgeschrieben wird.“ Gleiches gelte für die anschließende Postdoc-Phase.

Die vereinte Dienstleistungsgewerkschaft begrüßt einerseits die vorgenommene Ergänzung im Gesetzentwurf und hält andererseits die unspezifische Formulierung für ungeeignet, damit dem Problem der Kurzzeitbefristungen entschieden zu begegnen. Hier wird die Flexibilität in den Vordergrund gestellt, die im Zweifel zu Lasten der Berechenbarkeit geht. Zum anderen fehlt eine Regelung sowohl zum Mindestumfang der zu vereinbarenden Arbeitszeit wie auch zum Anteil für die Qualifikation. Wer aber stabile Arbeits- und Lebensverhältnisse für den wissenschaftlichen Nachwuchs fördern will, muss Standards eines Mindestbefristungszeitraums wie auch eines Qualifizierungsanteils am Arbeitsvertrag schaffen.

Deshalb tritt die vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di für die Aufnahme eines Mindestbefristungszeitraums von 36 Monaten und des verbindlichen Anspruchs auf einen für die eigene Qualifizierung zu nutzenden Anteils an der Arbeitszeit ein, der 50% nicht unterschreiten soll.

Verlängerung der zulässigen Befristungsdauer

Nach der geltenden Gesetzesregelung verlängert sich die Befristungsdauer in der ersten und zweiten Qualifikationsphase von je sechs Jahren (im Bereich der Medizin um neun Jahre) um zwei Jahre bei Betreuung eines Kindes unter 18 Jahre. 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 (Bundeselterngeld- 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.

Die vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di begrüßt die vorgenommene Präzisierung und Erweiterung des Gesetzestextes und unterstützt die Empfehlung 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.“ Nach der Gesetzesbegründung soll die Anforderung auch nur als Orientierungspunkt wirken. Die Finanzierungsbewilligung von Drittmittelprojekten wird aber 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 wird die Möglichkeit der Drittmittelbefristung über das WissZeitVG insgesamt kritisch gesehen, weil ein Teil der Drittmittelprojekte in Hochschule und Forschung reine Auftrags- bzw. Servicefunktion haben und nicht der wissenschaftlichen Qualifikation dienen. Bei Drittmittelprojekten ohne Qualifizierungsanteil würde damit die Grundlage für eine gesetzliche Sonderregelung entfallen. Die Befristung von Arbeitsverträgen wäre dann nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) vorzunehmen.

Dazu muss die Tätigkeit in der Forschung prinzipiell auch in unbefristeten Arbeitsverhältnissen möglich sein. Der Anteil des befristeten wissenschaftlichen Personals in der Forschung sollte deshalb auf ein sachlich gerechtfertigtes Maß reduziert werden.

Die vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di plädiert nachdrücklich dafür, dass die Befristungsdauer der bewilligen Projektlaufzeit folgt und sieht einen Prüfungsbedarf in Bezug auf Regelung für Drittmittelprojekte durch das WissZeitVG.

Mitarbeiter/-innen in Verwaltung und Technik

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

Die vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di begrüßt diesen Schritt ausdrücklich.

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

Die Anrechnung der Beschäftigung von Studierenden wird an zwei Stellen im Gesetzentwurf (§ 2 Abs. 3 und § 6) neu geregelt. Damit soll die Anrechnung von studienbegleitenden Beschäftigungszeiten auf die Qualifizierungsbefristung nach § 2 Abs. 1 bis zum Abschluss des Masterstudienganges ausgeschlossen werden. Entgegen einer früheren Fassung des Gesetzentwurfs wird der anrechnungsfreie Zeitraum der studienbegleitenden Beschäftigung aber auf vier Jahre begrenzt. 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. Die Verkürzung auf einen anrechnungsfreien Zeitraum von vier Jahren erscheint deshalb nicht als angemessen.

Die vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di plädiert deshalb nachdrücklich dafür, den anrechnungsfreien Zeitraum auf sechs Jahre anzuheben.

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). Die unterschiedliche Behandlung zwischen der Qualifizierungs- und der Drittmittelbefristung zementiert in den Einrichtungen eine Zweiklassenbeschäftigung.

Die vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di begrüßt die Ergänzung um den Punkt 6 im § 2 Absatz 5 und plädiert weiterhin dafür, dass Zeiten der Wahrnehmung von Familienpflichten (Angehörige), unabhängig von der Finanzierungsgrundlage der Stelle, jedem befristet Beschäftigten in der Wissenschaft gewährt werden.

Evaluierung

Zwischen dem Inkrafttreten des WissZeitVG, der Evaluierung und der Mängelbereinigung durch den Gesetzentwurf zur Änderung des WissZeitVg vergingen neun Jahre, in denen der wissenschaftliche Nachwuchs die nicht gewollten und nicht vertretbaren Auswüchse ertragen musste. Der jetzt fixierte Zeitraum für eine weitere Evaluierung von vier Jahren muss vor diesem Hintergrund als zu lang bewertet werden.

Die vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di plädiert deshalb für einen kürzeren Evaluierungszeitraum.

Berlin, den 09. November 2015