

Das neue Wissenschaftszeitvertragsgesetz unter der Lupe

Was wir erreicht haben

Qualifizierungsbindung der Befristung:

Die Befristung nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz ist künftig zu noch zulässig, wenn die Finanzierung überwiegend aus Drittmitteln erfolgt oder wenn die Beschäftigung zur Förderung der wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt. Leider hat der Gesetzgeber darauf verzichtet, einen bestimmten Anteil der Arbeitszeit für die eigene Qualifizierung zu reservieren (Vorschlag der GEW: 50 Prozent).

Angemessene Vertragslaufzeit bei Qualifizierungsverträgen:

Bei Zeitverträgen, die zur Förderung der wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgen, muss die Befristungsdauer künftig der angestrebten Qualifizierung angemessen sein. Leider hat der Gesetzgeber auf konkrete Mindestlaufzeiten verzichtet (Vorschlag der GEW: drei Jahre).

Ausschöpfung des Projektzeitraums bei Drittmittelverträgen:

Bei Drittmittelverträgen soll die vereinbarte Befristungsdauer künftig dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen.

Streichung des nicht-wissenschaftlichen Personals aus dem Geltungsbereich:

Das so genannte nicht-wissenschaftliche Personal (Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung) unterliegt künftig nicht mehr dem Geltungsbereich des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Ihre Arbeitsverträge sind künftig unbefristet oder nach den Maßgaben anderer Rechtsvorschriften, insbesondere des Teilzeit- und Befristungsgesetzes, befristet abzuschließen.

Klarstellungen bei der familienpolitischen Komponente:

In der familienpolitischen Komponente des Gesetzes gilt künftig ein erweiterter Kindbegriff, der auch Stief- und Pflegekinder einschließt. Weiter werden Zeiten des Mutterschutzes, der Elternzeit sowie der Beurlaubung oder Arbeitszeitermäßigung bei Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen (aber auch bei einer Freistellung für die Personalvertretung oder als Gleichstellungsbeauftragte sowie künftig bei einer Arbeitsunfähigkeit ohne Entgeltfortzahlung) künftig auch im Falle eines Arbeitgeberwechsel nicht auf die Höchstbefristungsdauer von zwölf (in der Medizin fünfzehn) Jahren angerechnet.

Behindertenpolitische Komponente:

Nach dem Vorbild der familienpolitischen Komponente wurde in das Gesetz eine behindertenpolitische Komponente aufgenommen. Für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit einer Behinderung oder einer chronischen Krankheit erhöht sich die Höchstbefristungsdauer von zwölf (in der Medizin fünfzehn) Jahren um zwei Jahre.

Keine Anrechnung von studentischer Beschäftigung im Master auf Höchstbefristungsdauer:

Studentische Beschäftigungsverhältnisse werden nicht auf die Höchstbefristungsdauer von sechs Jahren vor der Promotion angerechnet – dies gilt künftig auch für Tätigkeiten während des Master-Studiums. Allerdings fallen nur studentische Beschäftigungsverhältnisse zur Erbrin-

gung wissenschaftlicher oder künstlerischer Hilfstätigkeiten unter diese Regelung. Für diese Beschäftigungen enthält das Wissenschaftszeitvertragsgesetz künftig außerdem eine rechtssichere Befristungsgrundlage. Die Höchstbefristungsdauer für diese Arbeitsverhältnisse beträgt insgesamt sechs Jahre – die ursprünglich erwogene Höchstdauer von vier Jahren wurde während des Gesetzgebungsverfahrens erhöht.

Vertragsverlängerung bei Arbeitsunfähigkeit ohne Entgeltanspruch:

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die längere Zeit krankheitsbedingt arbeitsunfähig sind und keinen Entgeltfortzahlungsanspruch mehr haben sondern z. B. Krankengeld von der Krankenversicherung beziehen, haben künftig einen Anspruch auf automatische Verlängerung ihres Zeitvertrags.

Was wir noch nicht erreicht haben

Qualifizierungsbindung der Befristung, Angemessene Vertragslaufzeit bei Qualifizierungsverträgen:

Diese Grundsätze wurden ins Gesetz aufgenommen, sind aber zu unbestimmt ausgestaltet (siehe oben).

Lehrkräfte für besondere Aufgaben:

Lehrkräfte für besondere Aufgaben, die in der Regel keine Chance zur wissenschaftlichen Qualifizierung haben, fallen weiterhin in den Geltungsbereich des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes.

Tarifsperre:

Die Tarifsperre des Gesetzes, die Gewerkschaften und Arbeitgebern die tarifvertragliche Vereinbarung von Befristungsregeln untersagt, bleibt unangetastet.

Verbindliche Ausgestaltung der familienpolitischen Komponente:

Die familienpolitische Komponente des Gesetzes wurde nicht verbindlich ausgestaltet. Ob die Arbeitsverträge mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die Kinder betreuen, verlängert werden, entscheidet weiterhin willkürlich der Arbeitgeber – es gibt darauf keinen Rechtsanspruch. Auch die Gleichstellung der Drittmittelbeschäftigten mit den Haushaltsbeschäftigten bei der automatischen Verlängerung von Zeitverträgen im Falle von Mutterschutz, Elternzeit sowie der Beurlaubung oder Arbeitszeitermäßigung bei Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen (aber auch bei einer Freistellung für die Personalvertretung oder als Gleichstellungsbeauftragte sowie künftig bei einer Arbeitsunfähigkeit ohne Entgeltfortzahlung) ist nicht erfolgt – sie haben auch in diesen Fällen keinen Anspruch auf Vertragsverlängerung.

Tenure Track für Postdocs:

Schließlich wurden in das Gesetz auch keine Ansätze zur Verankerung eines Tenure Track in der zweiten Qualifizierungsphase (Postdoc) aufgenommen. Die GEW hatte vorgeschlagen, dass promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nur dann befristet beschäftigt werden dürfen, wenn ihnen die Perspektive eröffnet wird, auf Dauer in Hochschule und Forschung tätig zu sein.

Wie geht es weiter?

Das geänderte Wissenschaftszeitvertragsgesetz wird im neuen Jahr – nach der abschließenden Beratung im Bundesrat, der Unterzeichnung und Ausfertigung durch den Bundespräsidenten sowie der Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt – in Kraft treten. Dem Vernehmen nach soll

dies bis 1. März 2016 erfolgen. Die Hochschulen und Forschungseinrichtungen sind dann verpflichtet, die Vorschriften des Gesetzes umzusetzen.

Die GEW wird ihre Mitglieder beraten und ermuntern, ihre gestärkte Rechtsposition durchzusetzen – ggf. nach Maßgabe der GEW-Richtlinien auch durch Rechtsschutz. GEW-Kolleginnen und Kollegen in den Personal- und Betriebsräten werden auf die Einhaltung der Bestimmungen des neuen Gesetzes achten. Die GEW wird Mitglieder von Hochschulpersonalräten bereits im Rahmen des nächsten Qualifizierungsseminars vom 15. bis 17. Februar 2016 entsprechend qualifizieren und gemeinsam Anwendungsprobleme diskutieren. Weiter ermuntern wir Hochschulen und Forschungseinrichtungen, sich mit den Beschäftigten in Kodizes für gute Arbeit nach dem Vorbild des von der GEW vorgelegten Herrschinger Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ (www.herrschinger-kodex.de) auf Grundsätze zur Umsetzung des neuen Gesetzes zu verständigen.

Darüber hinaus wird sich die GEW in die Debatte über die Zukunft der Wissenschaftsfinanzierung einschalten. Bund und Länder müssen jetzt die finanziellen Rahmenbedingungen für die Stabilisierung der Beschäftigung in Hochschule und Forschung schaffen. Die GEW wird im Frühjahr 2016 einen eigenen Vorschlag für die Ausgestaltung eines Pakts für gute Arbeit in der Wissenschaft vorlegen.