

// HOCHSCHULE UND FORSCHUNG //



Umsetzung der Coronanovelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

Formulierungshilfe für eine Dienstvereinbarung/Betriebsvereinbarung/
Vereinbarung an Hochschulen und Forschungseinrichtungen



Dr. Andreas Keller

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

mit der Coronanovelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) vom Mai 2020 haben Bundestag und Bundesrat den Befristungsrahmen für Qualifizierungsbefristungen von sechs Jahren vor der Promotion und weiteren sechs (in der Medizin neun) Jahren nach der Promotion pandemiebedingt erweitert. Für zwischen 1. März und 30. September 2020 bestehende Beschäftigungsverhältnisse erweitert sich die zulässige Befristungsdauer um sechs Monate.

Eine Verordnung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung vom September 2020 erweitert den Zeitraum, der eine pandemiebedingte Verlängerung ermöglicht, bis 31. März 2021. Für Verträge, die zwischen 1. März und 30. September 2020 bestehen, verlängert sich damit die zulässige Befristungsdauer um insgesamt zwölf Monate, für Verträge, die zwischen 1. Oktober 2020 und 31. März 2021 bestehen, um sechs Monate.

Das ist gut so, denn die Coronakrise wird auch nach dem 30. September 2020 zu Verzögerungen und Beeinträchtigungen von Forschung und wissenschaftlicher Qualifizierung führen. Einen Anspruch befristet beschäftigter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auf Vertragsverlängerung begründet Gesetz und Verordnung aber nicht. Der Ball liegt jetzt bei den Hochschulen und Forschungseinrichtungen, die diese umsetzen müssen.

Die GEW erwartet von den Hochschulen und Forschungseinrichtungen eine weitestgehende Umsetzung der Verlängerungsoption im Sinne der befristet Beschäftigten. Die Wissenschaftsarbeitgeber sollten anerkennen, dass die Coronakrise kein individuell zu belegender Verzögerungstatbestand im Forschungs- und Qualifizierungsprozess ist, sondern ein kollektiver Nachteilsausgleich für alle angemessen ist. Wir fordern die Leitungen der Wissenschaftseinrichtungen auf, mit ihren Personal- und Betriebsräten eine Dienst- bzw. Betriebsvereinbarung abzuschließen, die die Umsetzung der Coronanovelle des WissZeitVG regelt.

In diesem Sinne haben wir eine Formulierungshilfe für eine entsprechende Vereinbarung erarbeitet, die keine individuelle Nachweispflicht vorsieht.

Die Krone aller Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und betrieblicher Interessenvertretung ist im Geltungsbereich des Personalvertretungsrechts (an den meisten Hochschulen) die Dienstvereinbarung, im Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes (an vielen Forschungseinrichtungen sowie an privaten Hochschulen) die Betriebsvereinbarung. Diese sind rechtlich verbindlich und einklagbar. Leider erlauben nicht alle Landespersonalvertretungsgesetze für diesen Zweck eine Dienstvereinbarung, in diesem Fall kommt der Abschluss einer Vereinbarung ohne rechtliche Bindungswirkung in Betracht.

In welcher Form auch immer die Umsetzungsregeln beschlossen werden: Wichtig ist, dass sich alle Beschäftigten gemeinsam mit dem Personal- oder Betriebsrat für die Durchsetzung eines angemessenen kollektiven Nachteilsausgleichs stark machen. Dabei können Sie und könnt ihr auch auf die Unterstützung der GEW zählen.

Frankfurt am Main, im September 2020

Dr. Andreas Keller
Stellvertretender Vorsitzender der GEW
Vorstandsmitglied für Hochschule und Forschung

[Dienstvereinbarung/Betriebsvereinbarung/Vereinbarung]¹

zwischen [Leitung der Hochschule oder Forschungseinrichtung] und [Personalrat oder Betriebsrat]

über die Verlängerung von Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftigten zum Zweck des Nachteilsausgleichs in der Zeit der Coronapandemie

Präambel

Die Coronapandemie ist eine Ausnahmesituation historischen Ausmaßes. Mit dem Stillstand des öffentlichen Lebens ist auch das akademische Leben an unserer Hochschule/Forschungseinrichtung in hohem Maße beeinträchtigt und verändert. Die flächendeckende Umstellung des Lehrbetriebes auf digitale Lehre bindet überdurchschnittlich viele Ressourcen. Forschungs- und Qualifizierungsarbeiten können sehr oft nicht mit voller Energie fortgesetzt werden. Lehrende und Forschende sind nicht zuletzt aufgrund geschlossener Bildungs-, Betreuungs- und Pflegeeinrichtungen häufig mit einer familiären Mehrfachbelastung konfrontiert, viele sind mittelbar oder unmittelbar gesundheitlich von der Pandemie betroffen.

Die Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG), die im Mai 2020 rückwirkend zum 1. März 2020 in Kraft getreten ist, sowie die im Nachgang mit Wirkung zum 1. Oktober 2020 erlassene Verordnung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung haben die rechtlichen Möglichkeiten dafür geschaffen, den pandemiebedingten Zeitverlust für befristet Beschäftigte, deren Qualifizierung von der Krise bedroht wird, auszugleichen. Es liegt in unserer Hand, diesen Rahmen zu nutzen und in Fürsorge für die Beschäftigten und zur Sicherung von Forschung und wissenschaftlicher Qualifizierung verantwortungsvoll zu gestalten.

Vor diesem Hintergrund schließen die [Leitung der Hochschule/Forschungseinrichtung] und der [Personalrat/Betriebsrat] hiermit eine [Dienstvereinbarung/Betriebsvereinbarung/Vereinbarung] mit dem Ziel, allen wissenschaftlich Beschäftigten, deren Projekt- oder Qualifizierungsvorhaben sich aufgrund der Coronapandemie verzögert, einen angemessenen Nachteilsausgleich zu gewähren, um das Erreichen der Forschungs- und Qualifizierungsziele nicht zu gefährden.

Im Einzelnen wird vereinbart:

I. Gewährung eines Nachteilsausgleichs in der Qualifikationsphase

1. Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftigten, die nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG zur Qualifizierung befristet beschäftigt sind und deren Vertragslaufzeit ganz oder teilweise in den Zeitraum vom 1. März bis 30. September 2020 fällt, werden auf Antrag der Beschäftigten um mindestens zwölf Monate verlängert.
2. Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftigten, die nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG zum Zweck der Qualifizierung befristet beschäftigt sind und deren Vertragslaufzeit ganz oder teilweise in den Zeitraum vom 1. Oktober 2020 bis 31. März 2021 fällt, werden auf Antrag der Beschäftigten um mindestens sechs Monate verlängert.
3. Als Begründung für einen Verlängerungsantrag reicht eine einfache Erklärung der Antragstellerin oder des Antragstellers insbesondere aus, wenn
 - a) sich die Arbeit an der eigenen Qualifizierung pandemiebedingt verzögert (als Gründe, die keiner ausführlichen Rechtfertigung bedürfen, gelten insbesondere: verschobene Forschungsreisen, nicht oder nur eingeschränkt verfügbare Bibliotheks- und Archivdienstleistungen, Verzögerungen bei Interviews und Feldforschung, eingeschränkter Laborzugang, Einschränkungen von Dienstreisen, Grenzschließungen etc.);

¹ Die Vereinbarung steht unter www.gew.de/vereinbarung als Download zur Verfügung.

- b) die eigene Qualifizierung aufgrund pandemiebedingter familiärer oder gesundheitlicher Belastungen nicht planmäßig erfolgen kann;
- c) sich die Arbeit an der eigenen Qualifizierung aufgrund des überdurchschnittlichen Aufwands in der Lehre verzögert.

4. Eine Antragstellung ist für alle unter Ziffer 1 und 2 fallenden Arbeitsverträge jederzeit möglich, unabhängig von der Restlaufzeit des bestehenden Vertrages und unabhängig davon, ob mit diesem Vertrag die reguläre Höchstbefristungsdauer bereits erreicht wird.

II. Gewährung von Nachteilsausgleich für pandemiebedingte Verzögerungen von Forschungsprojekten

1. Die [Hochschule/Forschungseinrichtung] unterstützt Leiterinnen und Leiter von Forschungsprojekten, deren Laufzeit ganz oder teilweise in den Zeitraum von 1. März 2020 bis 31. März 2021 fällt, gegenüber den Zuwendungsgebern, damit die Forschungsprojekte um Zeiten einer pandemiebedingten Verzögerung verlängert werden und die dafür notwendige Finanzierung zur Verfügung gestellt wird.

2. Sofern eine Projektverlängerung durch den Drittmittelgeber abgelehnt wird, übernimmt die [Hochschule/Forschungseinrichtung] auf Antrag die Verlängerungen der dem Projekt zugeordneten Arbeitsverträge um bis zu zwölf Monate.

III. Gewährung von Nachteilsausgleich für studentische Beschäftigte²

Auch für die Studierenden stellt die Coronakrise eine außergewöhnliche Belastung dar. Um eine bestmögliche Planbarkeit des Studienfortschritts und eine verlässliche Studienfinanzierung zu gewährleisten, werden befristete Arbeitsverträge mit Studierenden zur Erbringung wissenschaftlicher oder künstlerischer Hilfstätigkeiten, die ganz oder teilweise in den Zeitraum von 1. März 2020 bis 30. März 2021 fallen, auf Antrag der Beschäftigten um mindestens sechs Monate verlängert, sofern die rechtlichen Regelungen des WissZeitVG dem nicht entgegenstehen.

Ort/Datum/Unterschrift

Ort/Datum/Unterschrift

Präsident/in
Rektor/in
Direktor/in

Vorsitzende/r des Personalrats
Vorsitzende/r des Betriebsrats

Mehr Infos unter www.gew.de/wissenschaft

² Hinweis: Die Aufnahme einer Regelungsabsprache für studentische Beschäftigte setzt voraus, dass der Personalrat ein Vertretungsrecht für studentische Beschäftigte hat. Die Personalvertretungsgesetze einiger Bundesländer schließen dies jedoch aus.

Impressum