

// HOCHSCHULE UND FORSCHUNG //

Stellungnahme

der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)

**zum Referentenentwurf des
Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF)
für ein Erstes Gesetz zur Änderung des
Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (1. WissZeitVGÄndG)**

Vorgelegt von

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

Frankfurt am Main, 29. Juli 2015

Vorbemerkung

Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) schließt sich der Auffassung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) an, dass der Anteil von befristeten Beschäftigungsverhältnissen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen – insbesondere solcher über sehr kurze Zeiträume – ein Maß erreicht hat, das nicht vertretbar ist. Neun von zehn wissenschaftlichen Angestellten haben einen befristeten Arbeitsvertrag, die Mehrheit der Zeitverträge hat eine Laufzeit von unter einem Jahr. Eine wesentliche Grundlage für diese Entwicklung stellt das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) dar, welches den Hochschulen und Forschungseinrichtungen die Möglichkeit eröffnet, weit über das allgemeine Arbeitsrecht hinaus befristete Beschäftigungsverhältnisse zu begründen. Zu einem verantwortungsbewussten Umgang mit diesen Befristungsmöglichkeiten waren die Hochschulen und Forschungseinrichtungen bisher nicht in der Lage.

Es ist daher zu begrüßen, dass das BMBF mit einer Novellierung des WissZeitVG Fehlentwicklungen in der Befristungspraxis entgegnet und Verbesserungen der Beschäftigungsbedingungen erreichen will. Der vorliegende Referentenentwurf stellt aus Sicht der GEW einen Schritt in die richtige Richtung dar. In vielen Punkten bleibt der Gesetzentwurf allerdings zu vage und lässt zu viele Schlupflöcher für die Fortsetzung des Befristungsunwesens in der Wissenschaft offen. So unterstützt die GEW etwa den Ansatz, die bisher sachgrundlose Befristung von Arbeitsverträgen künftig an die Förderung der wissenschaftlichen Qualifizierung zu binden – aus dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz könnte so ein Wissenschaftsqualifizierungsgesetz werden. Die Vorgabe läuft aber ins Leere, wenn sie nicht mit einem Anspruch der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auf Qualifizierung in der Arbeitszeit verknüpft wird. Auch greift der Gesetzentwurf den von der GEW vorgeschlagenen Ansatz auf, dass sich die Laufzeiten von Zeitverträgen am Zweck der Befristung orientieren sollen. Die Bestimmung ist jedoch zu unbestimmt formuliert, feste Untergrenzen für Zeitverträge sind nicht vorgesehen. Es ist daher zu befürchten, dass weiterhin viele Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Kurzzeitverträgen abgespeist werden könnten. Mit Enttäuschung nimmt die GEW zudem auf, dass der Gesetzentwurf weder Regelungen zur Aufhebung der Tarifsperre noch zur verbindlichen Ausgestaltung der familienpolitischen Komponente enthält.

Die GEW hat im Januar 2015 einen eigenen Gesetzentwurf zur Novellierung des WissZeitVG vorgelegt. Dauerstellen für Daueraufgaben, Mindestlaufzeiten für Zeitverträge, eine verbindliche Ausgestaltung der familienpolitischen Komponente und die Aufhebung der Tarifsperre sind einige Eckpunkte des GEW-Entwurfs, der dieser Stellungnahme als Anhang beigefügt ist. Der Gesetzentwurf ist außerdem mit einer Begründung sowie mit einer Synopse unter <http://www.gew.de/wissenschaft/wissenschaftszeitvertragsgesetz/> im Internet abrufbar.

Die GEW erwartet eine zügige Reform des Befristungsrechts in der Wissenschaft, die substantielle Verbesserungen für die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bringen muss.

Zu Artikel 1, § 1: Befristung von Arbeitsverträgen

Absatz 1

Der Referentenentwurf sieht hier keine Veränderungen vor. Er hat damit zwei wichtige Vorschläge der GEW leider nicht aufgegriffen.

Die Bildungsgewerkschaft fordert zum einen eine **Eingrenzung des personellen Geltungsbereichs des Gesetzes**: Beschäftigte, die überwiegend Lehraufgaben wahrnehmen, sollten aus dem Geltungsbereich des WissZeitVG ausgenommen werden. Die Möglichkeit der Befristung nach § 2 Absatz 1 WissZeitVG erstreckt sich derzeit auf wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen mit Ausnahme der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer. Darüber hinaus wurde sie in der Vergangenheit auf Lehrkräfte angewandt, die keine oder wenig Gelegenheit für Forschung oder wissenschaftliche Qualifizierung haben, indem diese in den jeweiligen Landeshochschulgesetzen der Kategorie des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals zugeordnet wurden. Im Falle einer im Fremdsprachenunterricht eingesetzten Lehrkraft für besondere Aufgaben an einer baden-württembergischen Universität ist diese Praxis 2011 vom Bundesarbeitsgericht (BAG) beanstandet worden. Das BAG hat klargestellt, dass das WissZeitVG seinen persönlichen Geltungsbereich eigenständig bestimmt und demnach nur Beschäftigte, die überwiegend wissenschaftliche Dienstleistungen zu erbringen haben, zum wissenschaftlichen Personal im Sinne des Gesetzes gehören. In der Frage, wann in der Lehre eingesetztes Hochschulpersonal „wissenschaftliche Lehre“ und damit nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts „wissenschaftliche Dienstleistungen“ erbringt, ist es zu einem heftigen Meinungsstreit insbesondere in der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte gekommen. Um die Abgrenzung klarer zu machen, schlägt die GEW daher vor, in § 1 Absatz 1 WissZeitVG die „überwiegend mit Lehraufgaben betrauten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ vom Geltungsbereich des Gesetzes auszunehmen. Damit würde dem Umstand Rechnung getragen, dass Lehraufgaben zum dauerhaft wahrzunehmenden Kernbereich der Aufgaben von Hochschulen gehören und nicht über sachgrundlos befristete Beschäftigungsverhältnisse abgewickelt werden sollen.

In ihrem Gesetzentwurf hat die GEW zum zweiten die **Aufhebung der Tarifsperre** vorgeschlagen, die in § 1 Absatz 1 Satz 2 WissZeitVG verankert ist. Die Tarifsperre untersagt Arbeitgebern und Gewerkschaften, vom Gesetz abweichende und für die Beschäftigten günstigere Befristungsregelungen zu vereinbaren, als dies sonst im Arbeitsrecht üblich ist. Lediglich für einzelne Fachrichtungen und Forschungsbereiche kann derzeit hinsichtlich der Höchstbefristungsdauer sowie der Anzahl der zulässigen Verlängerungen befristeter Beschäftigungsverhältnisse eine Abweichung vom Gesetz tarifvertraglich vereinbart werden. Die GEW schlägt daher eine Änderung des WissZeitVG dahingehend vor, dass Arbeitgeber und Gewerkschaften für alle Regelungstatbestände sowie fachrichtungs- und forschungsbereichsübergreifend Befristungsregelungen aushandeln können. Dass in der dem Referentenentwurf beigelegten Synopse hierzu eine Ergänzung des geltenden Gesetzestextes aufgenommen wurde, welche allerdings offenbar letztlich nicht den Weg in den Gesetzesentwurf selbst gefunden hat, deutet darauf hin, dass mögliche Änderungen in diesem Bereich vom BMBF zumindest in Erwägung gezogen worden sind. Die GEW ermuntert die Bundesregierung, an diese Überlegungen anzuknüpfen und die Tarifsperre vollständig aus dem WissZeitVG zu streichen. Den Tarifpartnern sollte die

Chance gegeben werden, zu einem Interessenausgleich zu kommen und so eine größere Akzeptanz und Sachgerechtigkeit des Befristungsrechts in Hochschule und Forschung zu erreichen.

Absatz 2

Die GEW hat vorgeschlagen, an dieser Stelle den **Grundsatz „Dauerstellen für Daueraufgaben“** explizit im Gesetz zu verankern. Das BMBF hat diesen Vorschlag leider nicht aufgegriffen.

Bereits heute stellt das WissZeitVG in § 2 Absatz 2 klar, dass das Recht der Arbeitgeber, wissenschaftliches und künstlerisches Personal auch unbefristet zu beschäftigen, unberührt bleibt. Tatsächlich machen die Hochschulen und zunehmend auch die Forschungseinrichtungen von dieser Möglichkeit nur noch in Ausnahmefällen Gebrauch. Die Arbeitgeber sollten daher zur unbefristeten Beschäftigung des Personals verpflichtet werden, wenn diesem Daueraufgaben übertragen werden.

Zu Artikel 1, § 2: Befristungsdauer; Befristung wegen Drittmittelfinanzierung

Absatz 1

Der Referentenentwurf sieht vor, die Befristung von Arbeitsverträgen nach § 2 Absatz 1 WissZeitVG an deren **Qualifizierung** zu binden. Aus Sicht der GEW ist dies ein richtiger Schritt, um die Befristung von Arbeitsverträgen wieder auf den ursprünglichen Zweck – die Förderung der wissenschaftlichen Qualifizierung – zurückzuführen. Auch die GEW hat dies in ihrem Gesetzentwurf vorgeschlagen. Damit die Regelung nicht ins Leere läuft, muss sie aber verbindlich ausgestaltet werden.

Aus der Entstehungsgeschichte des Gesetzes ergibt sich, dass sich der Höchstbefristungsrahmen von sechs plus sechs bzw. in der Medizin sechs plus neun Jahren an der großzügig bemessenen Dauer der wissenschaftlichen Qualifizierung in der Promotions- bzw. Postdoc-Phase orientiert. Ob die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in diesem Zeitraum tatsächlich die Gelegenheit zur wissenschaftlichen Qualifizierung bekommen, spielt jedoch bisher bei der Ausgestaltung der Befristungsregelungen im WissZeitVG keine Rolle. Das führt häufig dazu, dass Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler die Höchstbefristungsdauer nach § 2 Absatz 1 erreichen, ohne dass sie tatsächlich die Chance hatten, ihr Qualifizierungsziel zu erreichen. Eine Novelle des WissZeitVG sollte dieses Strukturdefizit auflösen, indem die Möglichkeit der Befristung nach § 2 Absatz 1 – die sogenannte Qualifizierungsbefristung – verbindlich auf solche Arbeitsverhältnisse begrenzt wird, in denen tatsächlich die Qualifizierung im Mittelpunkt steht. Um dies zu gewährleisten, sollten entsprechende Arbeitsverträge Aussagen über das Qualifizierungsziel und die Qualifizierungsdauer sowie über den Umfang der für Qualifizierungszwecke verfügbaren Arbeitszeit enthalten, der mindestens 50 Prozent der vereinbarten Arbeitszeit betragen muss (vgl. § 2 Absatz 2a des GEW-Gesetzentwurfs).

6 STELLUNGNAHME DER GEW

Konsequenterweise sollten außerdem nur noch befristete Beschäftigungsverhältnisse, die unter diesen Voraussetzungen abgeschlossen wurden – also eine arbeitsvertragliche Regelung der Qualifizierung enthalten –, auf die Höchstbefristungsdauer von sechs plus sechs bzw. sechs plus neun Jahren angerechnet werden (hierauf zielen die vorgesehenen Änderungen in § 2 Absatz 3 des GEW-Gesetzentwurfs ab).

Die GEW schlägt darüber hinaus vor, eine **Befristung in der Postdoc-Phase** nur noch unter der Voraussetzung zu ermöglichen, dass den promovierten befristet beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern berechenbare Perspektiven für einen dauerhaften Verbleib in Hochschule und Forschung eröffnet werden. Berechenbare Perspektiven für promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sind eine zentrale Forderung des Templiner Manifests der GEW (www.templiner-manifest.de) und eine gleichstellungspolitische Notwendigkeit. Während die Promotion für viele Berufsfelder auch außerhalb von Hochschule und Forschung qualifiziert, ist die wissenschaftliche Qualifizierung nach der Promotion ganz überwiegend auf den Beruf Wissenschaft ausgerichtet. Konkret schlägt die GEW vor, eine befristete Beschäftigung von promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern durch eine Änderung von § 2 Absatz 1 Satz 2 WissZeitVG an die Voraussetzung zu binden, dass der Arbeitgeber mit der oder dem Beschäftigten eine Entfristung des Beschäftigungsverhältnisses für den Fall vereinbart, dass aufgrund fachlicher, pädagogischer und persönlicher Eignung das Qualifizierungsziel erreicht worden ist. Die Eignung ist rechtzeitig durch ein Gutachten festzustellen. Diese Regelung würde die Hochschulen und Forschungseinrichtungen zur Etablierung von Laufbahnen nach dem Vorbild eines Tenure Track verpflichten, wie ihn Gewerkschaften und Universitäten in Österreich tarifvertraglich vereinbart haben, wenn sie promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler befristet beschäftigen möchten und dafür keine anderen Befristungstatbestände, etwa Drittmittelfinanzierung, vorliegen.

Weiter sieht der Referentenentwurf des BMBF ansatzweise die Verankerung von **Mindestlaufzeiten** von Zeitverträgen zur Qualifizierung im WissZeitVG vor – ebenfalls ein Vorschlag der GEW. Damit diese Vorgabe tatsächlich Wirkung entfaltet, muss sie sehr präzise und verbindlich ausgestaltet werden. Die GEW hat daher vorgeschlagen, dass die Dauer eines befristeten Qualifizierungsvertrags mindestens der Zeitdauer entsprechen soll, die in dem betreffenden Fach üblicherweise für die Qualifizierung aufgewendet wird, aber drei Jahre nicht unterschreiten darf (vgl. § 2 Absatz 2b des GEW-Gesetzentwurfs). Die sehr kurzen Laufzeiten der befristeten Beschäftigungsverhältnisse sorgen nicht nur für Unmut unter den betroffenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, sondern sie unterminieren auch die Kontinuität und Qualität ihrer Arbeit in Forschung und Lehre sowie die Attraktivität des Arbeitsplatzes Hochschule und Forschung. Der Entwicklung hin zu immer kürzeren Verträgen muss daher dringend ein Riegel vorgehoben werden. Daher muss die vorgesehene Regelung im WissZeitVG – im Sinne des Vorschlags aus dem GEW-Gesetzentwurf – konkreter und verbindlicher ausgestaltet werden.

Im Hinblick auf die **familienpolitische Komponente** des WissZeitVG, die die Verlängerung von sachgrundlos befristeten Arbeitsverträgen auch über die Höchstbefristungsdauer von sechs plus sechs bzw. sechs plus neun Jahren hinaus ermöglicht, sieht der Referentenentwurf eine Klarstellung vor. Diese soll auch auf die Betreuung von **Stief- und**

Pflegekindern angewandt werden können. Aus Sicht der GEW ist diese Klarstellung zu begrüßen.

Darüber hinaus hat die GEW eine **verbindliche Ausgestaltung der familienpolitischen Komponente** des WissZeitVG vorgeschlagen. Bisher machen die Arbeitgeber nur sehr zurückhaltend und ausschließlich für den Individualfall von dieser Option Gebrauch, wie die 2011 im Auftrag des BMBF durchgeführte Evaluation des WissZeitVG ergeben hat. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sollen deshalb einen Anspruch auf Verlängerung ihres befristeten Beschäftigungsverhältnisses um pauschal zwei Jahre erhalten, wenn sie eines oder mehrere Kinder unter 18 Jahren betreuen und an einer wissenschaftlichen Qualifizierung gearbeitet haben oder noch arbeiten (dies wird in § 2 Absatz 5 Satz 1 Nr. 6 des GEW-Gesetzentwurfs vorgeschlagen). Die bisherige familienpolitische Komponente gemäß § 2 Absatz 1 Satz 3 WissZeitVG, die keinen Verlängerungsanspruch beinhaltet, aber weitergehende Verlängerungsmöglichkeiten (zwei Jahre pro Kind) eröffnet, sollte aus Sicht der GEW parallel beibehalten werden.

Die Bildungsgewerkschaft hat außerdem die Einführung einer **behindertenpolitischen Komponente** vorgeschlagen. Nach dem Vorbild der familienpolitischen Komponente sollte im Zuge des Nachteilsausgleichs die Verlängerung von Zeitverträgen bei Behinderung oder chronischer Krankheit über die Höchstbefristungsdauer von sechs plus sechs Jahren bzw. sechs plus neun Jahren hinaus ermöglicht werden (vgl. § 2 Absatz 1 des GEW-Gesetzentwurfs).

Absatz 2

Der Referentenentwurf sieht weiter ansatzweise eine Verankerung von **Mindestlaufzeiten** für Zeitverträge auch bei Arbeitsverträgen vor, die aufgrund ihrer Drittmittelfinanzierung befristet sind – ein weiterer Vorschlag der GEW, den das BMBF aufgegriffen hat (im GEW-Entwurf in § 2 Absatz 2b geregelt). Allerdings nimmt der Entwurf in der vorliegenden Fassung auf die Dauer der Mittelbewilligung Bezug und nicht, wie von der GEW vorgeschlagen, auf die Projektlaufzeit. Da die Mittel von insgesamt bewilligten Drittmittelprojekten häufig tranchenweise freigegeben werden, könnte die vorgeschlagene Formulierung ihre Wirkung verfehlen. Insbesondere Drittmittel von öffentlichen Einrichtungen werden in der Regel unter dem Vorbehalt der Verfügbarkeit in Aussicht gestellt und erst zu einem späteren Zeitpunkt verbindlich zugesagt. Eine Orientierung der Vertragslaufzeiten an der Dauer der Mittelbewilligung greift daher zu kurz, könnte im schlimmsten Fall sogar einer weiteren Verkürzung von Vertragszeiten Vorschub leisten.

Uneingeschränkt zu begrüßen ist die vorgesehene Streichung des so genannten **nichtwissenschaftlichen und nichtkünstlerischen Personals** aus dem Anwendungsbereich des WissZeitVG, die die GEW in ihrem Gesetzentwurf ebenfalls vorgeschlagen hat. Traditionell wurde das in Drittmittelprojekten eingesetzte nichtwissenschaftliche und nichtkünstlerische Personal unbefristet beschäftigt. Denn es gehörte zur vom Drittmittelgeber regelmäßig vorausgesetzten oder geforderten Infrastruktur der Wissenschaftseinrichtung als Voraussetzung für eine Bewilligung von Drittmitteln. Erst die zunehmende Unterfinanzierung der Hochschulen bei gleichzeitig steigendem Drittmittelanteil führte dazu, dass in die Stellenpläne für Drittmittelprojekte immer häufiger auch Stellen für nichtwissenschaftliches und nichtkünstlerisches Personal eingestellt wurden. Sollte im

8 STELLUNGNAHME DER GEW

Einzelfall tatsächlich nur ein befristeter Bedarf an bestimmten Arbeitsleistungen bestehen, kann eine befristete Beschäftigung dieses Personals nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes erfolgen.

Absatz 3

Die im Referentenentwurf vorgeschlagenen Änderungen zielen darauf ab, dass **Beschäftigungszeiten von studentischen Beschäftigten** sowohl in einem grundständigen als auch in einem weiterführenden Studium nicht auf die Höchstbefristungsdauer von sechs Jahren vor der Promotion angerechnet werden. Das geltende WissZeitVG wird im Hinblick auf die Anrechnung von Beschäftigungszeiten während eines weiterführenden Studiums (Masterstudium) unterschiedlich ausgelegt, insofern ist eine entsprechende Klarstellung überfällig. Die GEW hatte in ihrem Gesetzentwurf eine entsprechende Änderung von § 2 Absatz 3 WissZeitVG vorgeschlagen. Die Ausgestaltung der vom BMBF vorgesehenen Aufnahme eines neuen § 6 in das WissZeitVG, der zugleich die Normierung eines neuen Befristungstatbestands für Hilfskrafttätigkeiten während des Studiums vorsieht, würde aus Sicht der Bildungsgewerkschaft allerdings erhebliche neue Probleme hervorrufen (siehe unten Kommentar zu § 6).

Die im Referentenentwurf vorgesehene Streichung des bisherigen § 2 Absatz 3 Satz 3 führt außerdem dazu, dass befristete Beschäftigungsverhältnisse vor Aufnahme eines Studiums künftig auf die Höchstbefristungsdauer von sechs Jahren vor der Promotion angerechnet würden. Davon könnten z. B. Verwaltungsangestellte oder Laborassistentinnen und Laborassistenten betroffen sein, die nach einer befristeten Beschäftigung an einer Hochschule oder Forschungseinrichtung ein Hochschulstudium aufnehmen und anschließend eine wissenschaftliche Qualifizierung anstreben. Die Anrechnung dieser Beschäftigungszeiten vor dem Studium ist aber nicht sachgerecht und sollte daher ausgeschlossen werden.

Absatz 5

Der Referentenentwurf sieht in § 2 Absatz 5 Satz 1 Nr. 1 eine Klarstellung dahingehend vor, dass die Verlängerung von gemäß § 2 Absatz 1 sachgrundlos befristeten Arbeitsverträgen bei einer **Arbeitszeitreduzierung bzw. Beurlaubung zum Zwecke der Kinderbetreuung** auch bei der Betreuung von **Stief- und Pflegekindern** greift. Die GEW begrüßt diese Klarstellung.

Im Sinne der Gleichbehandlung hält die GEW aber darüber hinaus eine **Erstreckung der gesamten Regelungen des § 2 Absatz 5** (Beurlaubung oder Arbeitszeitermäßigung u. a. bei Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen, Freistellung für Personalvertretung oder als Gleichstellungsbeauftragte oder zur Ausübung eines Mandats) **auf gemäß § 2 Absatz 2 befristete Arbeitsverträge (Drittmittelverträge)** für geboten. Drittmittelbeschäftigte sollten wie ihre Kolleginnen und Kollegen auf Haushaltsstellen einen Anspruch auf Vertragsverlängerung bekommen, wenn die entsprechenden Verlängerungstatbestände erfüllt sind. Durch die Regelung würden auch die Drittmittelgeber dazu angehalten, den Verlängerungsanspruch des bzw. der geschützten Beschäftigten von vornherein in ihre Finanzplanung aufzunehmen. Der Bund sollte gemeinsam mit den Ländern seinen Einfluss auf die von ihm finanzierten Drittmittelgeber, insbesondere die Deutsche For-

schungsgemeinschaft, geltend machen, damit ein entsprechendes Family Budgeting erfolgt und Mittel für entsprechende Verlängerungszeiten abgerufen werden können.

Weiter unterstützt die GEW die im Referentenentwurf vorgesehene Änderung, dass Zeiten nach § 2 Absatz 5 Satz 1 Nr. 1 bis 5 (Beurlaubung oder Arbeitszeitermäßigung u. a. bei Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen, Freistellung für Personalvertretung oder als Gleichstellungsbeauftragte oder zur Ausübung eines Mandats) nicht auf die Höchstbefristungsdauer von sechs plus sechs (in der Medizin sechs plus neun) Jahren angerechnet werden. Die geltende Regelung zur Anrechnung dieser Zeiten bezieht sich nur auf die durch die Zeiten ausgelösten Verlängerungen der befristeten Beschäftigungsverhältnisse, nicht auf die Zeiten einer Beurlaubung oder Arbeitszeitermäßigung selbst. Der Gesetzgeber scheint nur den Fall im Auge gehabt zu haben, dass während dieser Zeiten kein Arbeitgeberwechsel stattfindet. Ein Arbeitgeberwechsel kommt an Hochschulen und Forschungseinrichtungen aber, gerade aufgrund des hohen Anteils an Zeitverträgen, sehr häufig vor. Für diesen Fall enthält das WissZeitVG eine Regelungslücke, die dringend geschlossen werden muss: **Vertragsverlängerungen gemäß § 2 Absatz 5 dürfen auch im Falle eines Arbeitgeberwechsels nicht auf die Höchstbefristungsdauer angerechnet werden.**

Zu Artikel 1, § 3: Privatdienstvertrag

Wie der Gesetzentwurf der GEW sieht auch der Referentenentwurf die Streichung des nichtwissenschaftlichen und nichtkünstlerischen Personals aus dem Anwendungsbereich des WissZeitVG vor (siehe § 2 Absatz 2), auch bei Privatdienstverträgen.

Zu Artikel 1, § 4: Wissenschaftliches Personal an staatlich anerkannten Hochschulen

Wie der Gesetzentwurf der GEW sieht auch der Referentenentwurf die Streichung des nichtwissenschaftlichen und nichtkünstlerischen Personals aus dem Anwendungsbereich des WissZeitVG vor (siehe § 2 Absatz 2), auch bei staatlich anerkannten nichtstaatlichen Hochschulen.

Zu Artikel 1, § 5: Wissenschaftliches Personal an Forschungseinrichtungen

Wie der Gesetzentwurf der GEW sieht auch der Referentenentwurf die Streichung des nichtwissenschaftlichen und nichtkünstlerischen Personals aus dem Anwendungsbereich des WissZeitVG vor (siehe § 2 Absatz 2), auch an außerhochschulischen Forschungseinrichtungen.

Zu Artikel 1, § 6: Studienbegleitende Beschäftigungen

Die im Referentenentwurf des BMBF vorgesehene Einführung eines neuen § 6 zielt zum einen darauf ab, dass Beschäftigungszeiten von studentischen Beschäftigten sowohl im grundständigen Studium als auch im weiterführenden Studium (etwa Masterstudium)

nicht auf die Höchstbefristungsdauer von sechs Jahren vor der Promotion angerechnet werden. Tatsächlich ist die Praxis der Hochschulen und Forschungseinrichtungen im Hinblick auf die Anrechnung von Beschäftigungszeiten während des Studiums derzeit sehr uneinheitlich. Die GEW hat daher in ihrem Gesetzentwurf eine entsprechende Änderung von § 2 Absatz 3 vorgeschlagen.

In der vorgesehenen Form würde diese Regelung jedoch neue Probleme hervorrufen: Die Nichtanrechnung von Beschäftigungszeiten während des Studiums würde nach Maßgabe des im Referentenentwurf vorgesehenen § 6 nur noch für „wissenschaftliche oder künstlerische Hilfstätigkeiten“ gelten. Eine Beschäftigung als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder wissenschaftlicher Mitarbeiter würde dagegen zur Anrechnung dieser Beschäftigungszeiten auf den Höchstbefristungsrahmen für die Promotionsphase führen. Insbesondere an vielen Fachhochschulen ist die Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Förderung ihres Masterstudiums verbreitet. Damit würde die im Referentenentwurf enthaltene Neuregelung den Hochschulen und Forschungseinrichtungen einen Anreiz geben, Beschäftigungsverhältnisse als Hilfskräfte, die aus dem Geltungsbereich der Tarifverträge für den öffentlichen Dienst ausgenommen sind, tariflich geregelten Beschäftigungsverhältnissen vorzuziehen, um eine spätere Anrechnung der entsprechenden Beschäftigungszeiten auszuschließen. Das könnte zu einer Umwandlung von tarifvertraglich geregelten Beschäftigungsverhältnissen in prekäre Hilfskraftverträge führen.

Derartige Auswirkungen der Gesetzesnovellierung müssen aus Sicht der GEW unbedingt vermieden werden. Die Bildungsgewerkschaft schlägt daher vor, jedwede Beschäftigungsverhältnisse während des Studiums, explizit auch im Masterstudium, von der Anrechnung auf die Höchstbefristungsdauer aufzunehmen. Darüber hinaus ist auch die Anrechnung von Beschäftigungszeiten vor Aufnahme des Studiums auszuschließen (siehe oben Kommentar zu § 2 Absatz 3 WissZeitVG).

Zu Artikel 2: Evaluation

Der Referentenentwurf des BMBF sieht eine Evaluation der durch das Gesetz erfolgten Änderungen im Jahr 2020 vor. Die GEW begrüßt, dass eine Evaluation des Gesetzes verbindlich vorgesehen werden soll. Der Zeitpunkt der Evaluation liegt mit 2020 jedoch zu spät. Die letzte Evaluation des WissZeitVG, die die HIS GmbH im Auftrag des BMBF durchführte, wurde 2011 veröffentlicht, ihr liegen Daten aus den Jahren 2009 und 2010 zugrunde. Damit die Auswirkungen des Gesetzes und seiner Novellierung zeitnah beurteilt und bei Bedarf gegengesteuert werden kann, sollte die nächste Evaluation 2017 erfolgen und dann regelmäßig alle zwei Jahre fortgeführt werden.

Artikel 3: In-Kraft-Treten

Die GEW fordert, dass das novellierte WissZeitVG so bald als möglich, spätestens aber zum 1. Januar 2016 in Kraft tritt.

Anhang:**Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVGÄndG)
Gesetzentwurf der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)**

Beschluss des Geschäftsführenden Vorstands der GEW (Dezember 2014)

**Artikel 1
Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes**

Das Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG) vom 12. April 2007 (BGBl. I S. 506) wird wie folgt geändert.

1. § 1 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 werden nach dem Wort „Hochschullehrer“ die Worte „und der überwiegend mit Lehraufgaben betrauten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ eingefügt.

bb) In Satz 2 werden die Worte „Vereinbarung nicht“ durch „Tarifvertrag“ ersetzt.

cc) Satz 3 wird gestrichen.

b) In Absatz 2 wird nach Satz 1 folgender Satz eingefügt:

„Zur unbefristeten Beschäftigung sind die Hochschulen verpflichtet, wenn dem in Abs. 1 Satz 1 bezeichneten Personal Daueraufgaben übertragen werden und ein Befristungsgrund nach diesem Gesetz bzw. dem Teilzeit- und Befristungsgesetz nicht besteht.“

2. § 2 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„Nach abgeschlossener Promotion ist eine Befristung bis zu einer Dauer von sechs Jahren, im Bereich der Medizin bis zu einer Dauer von neun Jahren zulässig, wenn mit dem in § 1 Absatz 1 Satz 1 genannten Personal vereinbart wird, dass die Befristungsabrede entfällt, wenn aufgrund rechtzeitig durch Gutachten festzustellender fachlicher, pädagogischer und persönlicher Eignung das Qualifizierungsziel erreicht worden ist. Die zulässige Befristungsdauer verlängert sich in dem Umfang, in dem Zeiten einer befristeten Beschäftigung nach Satz 1 und Promotionszeiten ohne Beschäftigung nach Satz 1 zusammen weniger als sechs Jahre betragen haben.

bb) Nach Satz 3 (alt) wird folgender Satz eingefügt:

„Die nach den Sätzen 1 und 2 insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich beim Nachweis des Vorliegens einer Behinderung oder einer chronischen Krankheit um zwei Jahre.“

b) In Absatz 2 wird Satz 2 gestrichen.

c) Nach Absatz 2 wird folgender Absatz 2a (neu) aufgenommen:

„Der Abschluss eines Arbeitsvertrages nach Absatz 1 und 2 setzt voraus, dass zwischen den Arbeitsvertragsparteien im Arbeitsvertrag geregelt wird, dass dieser der Qualifizierung dient oder die Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird. Dient der Arbeitsvertrag der Qualifizierung des in § 1 Absatz 1 Satz 1 bezeichneten Personals, muss der Arbeitsvertrag außerdem Aussagen über das Qualifizierungsziel, die Qualifizierungsdauer und den Umfang der für Qualifizierungszwecke verfügbaren Arbeitszeit, die nicht unter 50 vom Hundert betragen darf, enthalten. Wird die Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert, muss der Arbeitsvertrag Aussagen über das zu bearbeitende Projekt, den von dem in § 1 Absatz 1 Satz 1 bezeichneten Personal zu bearbeitenden Anteil am Projekt, die Laufzeit des Projekts und den Umfang der für die Projektarbeit anzusetzenden Arbeitszeit enthalten. Dient der Arbeitsvertrag Qualifizierungszwecken und wird zugleich auch aus Mitteln Dritter finanziert, muss die zusätzliche Vereinbarung den Sätzen 2 und 3 entsprechen.“

d) Nach Absatz 2a (neu) wird folgender Absatz 2b (neu) aufgenommen:

„Die Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages nach Absatz 1 soll mindestens der Zeitdauer entsprechen, der in dem betreffenden Fach üblicherweise für das Qualifizierungsziel aufgewendet wird, und darf drei Jahre nicht unterschreiten. Die Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages nach Absatz 2 muss mindestens der Zeitdauer des aus Mitteln Dritter finanzierten Projekts entsprechen.“

e) Absatz 3 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 werden nach den Worten „im Sinne des § 5“ die Worte „nach Maßgabe von Absatz 2b Satz 2 oder 4“ eingefügt.

bb) Satz 2 wird gestrichen.

cc) In Satz 3 wird durch Semikolon getrennt folgender Halbsatz angefügt:

„dies gilt auch für Zeiten während eines Masterstudiums“.

f) Absatz 5 wird wie folgt geändert:

aa) Satz 1 wird wie folgt geändert:

i) In Halbsatz vor Nummer 1 werden die Worte „Absatz 1“ durch die Worte „diesem Gesetz“ ersetzt.

ii) Nr. 1 wird wie folgt gefasst:

„Zeiten einer Beurlaubung oder einer Ermäßigung der Arbeitszeit um mindestens ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit, die für die Pflege pflegebedürftiger Angehöriger gewährt worden sind,“

iii) Nach Nr. 5 wird folgende Nr. 6 (neu) eingefügt:

„Zeiten der Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren, sofern während der Betreuung das in § 1 Absatz 1 Satz 1 bezeichnete Personal an einer wissenschaftlichen Qualifizierung gearbeitet hat oder noch arbeitet.“

bb) In Satz 2 werden die Worte „Nr. 1, 2 und 5“ durch die Worte „Nr. 1, 2, 5 und 6“ ersetzt.

3. In § 3 wird Satz 2 gestrichen.

4. In § 4 wird Satz 2 gestrichen.

5. In § 5 wird Satz 2 gestrichen.

Artikel 2

In-Kraft-Treten

Dieses Gesetz tritt am Tag nach seiner Verkündung in Kraft.



www.wissenschaft.gew.de