

// HOCHSCHULE UND FORSCHUNG //



Dauerstellen für Daueraufgaben, Mindeststandards für Zeitverträge Der GEW-Gesetzesentwurf

Gesetzesentwurf für eine Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG)

Vorgelegt von der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft im Januar 2015



Impressum

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)
Hauptvorstand
Verantwortlich: Dr. Andreas Keller (v. i. S. d. P.)
Reifenberger Str. 21
60489 Frankfurt am Main
Tel.: (069) 78973-0, Fax: (069) 78973-103
E-Mail: info@gew.de
Internet: www.gew.de/wissenschaft.html

Redaktion: Dr. Peter Hauck-Scholz, Dr. Andreas Keller
Gestaltung: Werbeagentur Zimmermann GmbH, Frankfurt am Main
Layout: Andrea Vath

Die Broschüre kann kostenlos im Internet heruntergeladen werden:
http://www.gew.de/Beschaefigungsbedingungen_2.html


Januar 2015

Inhalt

VORWORT	5
ENTWURF EINES GESETZES ZUR ÄNDERUNG DES WISSENSCHAFTSZEITVERTRAGS-GESETZES (WISSZEITVGÄNDG)	
GESETZENTWURF DER GEWERKSCHAFT ERZIEHUNG UND WISSENSCHAFT (GEW)	7
DAUERSTELLEN FÜR DAUERAUFGABEN, MINDESTSTANDARDS FÜR ZEITVERTRÄGE	
BEGRÜNDUNG DES GESETZENTWURFS	10
1. Eingrenzung des personellen Geltungsbereichs des Gesetzes	11
2. Aufhebung der Tarifsperre	12
3. Dauerstellen für Daueraufgaben	13
4. Qualifizierung als Voraussetzung für sachgrundlose Befristung	13
5. Keine Befristung in der Postdoc-Phase ohne Tenure Track	14
6. Mindestlaufzeiten für Zeitverträge	14
7. Verbindliche Ausgestaltung der familienpolitischen Komponente	14
8. Einführung einer behindertenpolitische Komponente	15
SYNOPSIS: GEGENÜBERSTELLUNG VON GELTENDEM GESETZESTEXT UND GESETZ-ENTWURF MIT BEGRÜNDUNGEN DER EINZELNEN VORSCHRIFTEN	16
BILDUNGSGEWERKSCHAFT GEW – STARK IN HOCHSCHULE UND FORSCHUNG	26
GEW-ADRESSEN UND ANTRAG AUF MITGLIEDSCHAFT	
Ihr Kontakt zur GEW	28

Jetzt die Weichen für den Traumjob Wissenschaft stellen

Vorwort von Andreas Keller

Immer mehr Zeitverträge mit immer kürzeren Laufzeiten, lange und steinige Karrierewege. Das ist nicht nur unfair gegenüber den betroffenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern – auch die Kontinuität und damit die Qualität von Forschung und Lehre sind substanziiell gefährdet. Mit dem 2007 in Kraft getretenen Wissenschaftszeitvertragsgesetz gilt an Hochschulen und Forschungseinrichtungen ein weitreichendes Sonderarbeitsrecht, das die Befristungspraxis immer weiter verschärft hat. An den Universitäten sind mittlerweile neun von zehn wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befristet beschäftigt, über die Hälfte der Zeitverträge hat eine Laufzeit von weniger als einem Jahr.

Mit ihrer Kampagne für den „Traumjob Wissenschaft“ setzt sich die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) für berechenbare Karrierewege und stabile Beschäftigungsbedingungen in Hochschule und Forschung ein. „Dauerstellen für Daueraufgaben“ lautet eine der Kernforderungen des 2010 vorgelegten Templiner Manifests für eine Reform von Berufswegen und Personalstruktur in Hochschule und Forschung (www.templiner-manifest.de). 2011 hat die GEW mit dem Herrschinger Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ aufgezeigt, wie sich Hochschulen und Forschungseinrichtungen selbst auf berechenbare Karrierewege und stabile Beschäftigungsbedingungen verpflichten können, u. a. durch Mindeststandards für befristete Beschäftigungsverhältnisse (www.herrschinger-kodex.de).

Mit dem Köpenicker Appell „Jetzt die Weichen für den ‚Traumjob Wissenschaft‘ stellen!“ hat die GEW 2013 die neue Bundesregierung zu einem 100-Tage-Programm für gute Arbeit in der Wissenschaft aufgefordert (www.gew.de/Koepenicker_Appell.html). Darin enthalten sind wie schon im 2013 vom Düsseldorfer Gewerkschaftstag der GEW beschlossenen Aktionsprogramm zur Umsetzung des Templiner Manifests „Wege zum Traumjob Wissenschaft“ (www.gew.de/Page25707.html) konkrete Vorschläge für eine Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes.

Die Kampagne der GEW hat ihre Wirkung nicht verfehlt. Mit Nordrhein-Westfalen und Baden-Württemberg, Brandenburg und Hamburg haben die ersten Bundesländer in ihren Landeshochschulgesetzen die Rahmenbedingungen für faire Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft verbessert. Die Hochschulrektorenkonferenz hat ihre Mitgliedshochschulen aufgefordert, sich in speziellen Leitlinien und Orientierungsrahmen auf Mindeststandards zu verpflichten. Und alle Fraktionen des Deutschen Bundestages machen sich mittlerweile für eine Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes stark. Die Regierungsparteien CDU, CSU und SPD haben in ihrer Koalitionsvereinbarung eine Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes angekündigt.

Der Koalitionsvertrag wurde vor über einem Jahr – im Dezember 2013 – unterzeichnet. Die GEW erwartet, dass jetzt endlich Nägel mit Köpfen gemacht werden. Mit einem eigenen Gesetzentwurf für die Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes ergreift

sie dafür die Initiative. Dauerstellen für Daueraufgaben, Mindestlaufzeiten für Zeitverträge, eine verbindliche Ausgestaltung der familienpolitischen Komponente und die Aufhebung der Tarifsperre sind einige Eckpunkte des Gesetzentwurfs, den die GEW im Rahmen ihres 6. Follow-up-Kongresses zum Templiner Manifest am 16. Januar 2015 in Berlin präsentiert.

Der vorliegende Gesetzentwurf wurde im Dezember 2014 vom Geschäftsführenden Vorstand der GEW auf Grundlage einer Empfehlung des Bundesfachgruppenausschusses Hochschule und Forschung der GEW beschlossen. Den Beschlüssen sind intensive Diskussionen in der GEW-Projektgruppe „Wege zum Traumjob Wissenschaft“ vorausgegangen. Allen an der Erarbeitung des Gesetzentwurfs beteiligten Kolleginnen und Kollegen danke ich. Mein besonderer Dank gilt dem Kollegen Dr. Peter Hauck-Scholz, der als Fachanwalt für Arbeitsrecht und als Mitglied der GEW-Projektgruppe maßgeblich an der Erarbeitung des Gesetzentwurfs beteiligt war und die vorliegende Fassung abschließend geprüft hat.

Wer gute, ja exzellente Forschung und Lehre fordert, muss gute Beschäftigungsbedingungen und Berufsperspektiven für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bieten. Das ist das zentrale Anliegen unserer Kampagne für den „Traumjob Wissenschaft“. Auch wenn wesentliche Kompetenzen in der Bildungs- und Wissenschaftspolitik bei den Ländern liegen, auch wenn die Autonomie der Hochschulen und Forschungseinrichtungen immer weiter gestärkt wurde: der Bund kann wichtige Rahmenbedingungen zu Gunsten des Prinzips „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ gestalten – insbesondere durch eine entschlossene Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Von der Bundesregierung, vom Bundestag und Bundesrat erwarten wir, dass sie dafür alle verfügbaren rechtlichen Kompetenzen und politischen Handlungsmöglichkeiten ausschöpfen.

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

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVGÄndG)

Gesetzentwurf der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)

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.

Dauerstellen für Daueraufgaben, Mindeststandards für Zeitverträge

Begründung des Gesetzentwurfs

Betrug der Anteil der befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Universitäten 2005 noch 79 Prozent, liegt dieser heute bei 90 Prozent – so der im Auftrag des Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) vorgelegte Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013.¹ Nach den Ergebnissen der ebenfalls vom BMBF in Auftrag gegebenen Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes hat die Hälfte der mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern abgeschlossenen Arbeitsverträge an Forschungseinrichtungen eine Laufzeit von weniger als einem Jahr, an Hochschulen sogar mehr als die Hälfte (53 Prozent).² Nur 18 Prozent der Zeitverträge an Forschungseinrichtungen und elf Prozent der Zeitverträge an Hochschulen haben eine Laufzeit von zwei Jahren oder länger.

Mit dem ausufernden Befristungsunwesen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen gehen lange und steinige Karrierewege einher, die insbesondere in dem Bereich zwischen Promotion und Professur eine große Unberechenbarkeit aufweisen. Während die universitäre Personalstruktur in anderen Wissenschaftssystemen eine Personalkategorie von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aufweist, die keine Spitzenposition innehaben, aber gleichwohl hauptamtlich und selbstständig forschen und lehren, fehlt diese Kategorie „in Deutschland fast vollständig“, so der Befund des Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013: „Befristung als Regelfall und relativ niedriges Einkommen ist international eher unüblich“. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler können promoviert und habilitiert sein, sie mögen umfassende Erfahrungen in Forschung und Lehre nachweisen und über Jahre Drittmittel erfolgreich eingeworben haben – in Deutschland gelten sie als „wissenschaftlicher Nachwuchs“, solange sie nicht den Sprung auf eine Professur geschafft haben.

Unberechenbare Karrierewege und instabile Beschäftigungsbedingungen sind nicht nur für die betroffenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler von Nachteil, sie haben auch negative Auswirkungen auf die Kontinuität und Qualität von Forschung und Lehre. Das zeigt etwa die Studie „Wandel von Lehre und Studium an deutschen Hochschulen – Erfahrungen und Sichtweisen der Lehrenden (LESSI)“, die ebenfalls vom BMBF in Auftrag gegeben wurde.³ An Universitäten würden mittlerweile drei Viertel der Lehre vom akademischen Mittelbau erbracht, gleichzeitig nehme der Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnissen zu, die insbesondere bei den Doktorandinnen und Doktoranden, die auf Teilzeitstellen arbeiten, ein „hohes Maß an unvergüteter Mehrarbeit“ beinhalte, heißt es in darin. Die hohe Personalfluktuation und die damit verbundene geringere be-

- 1 Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013: Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland, Bielefeld 2013, http://www.buwin.de/site/assets/files/1002/6004283_web_verlinkt.pdf.
- 2 Georg Jongmanns: Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Gesetzesevaluation im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. HIS-Projektbericht März 2011, Hannover 2011, http://www.his-he.de/pdf/pub_fh/fh-201104.pdf.
- 3 Harald Schomburg/Choni Flöther/Vera Wolf: Wandel von Lehre und Studium an deutschen Hochschulen – Erfahrungen und Sichtweisen der Lehrenden. Projektbericht, Kassel 2012, http://www.hrk-nexus.de/uploads/media/HRK_nexus_LESSI.pdf.

rufliche Erfahrung und fehlende Kontinuität erschwere auch die Qualitätssicherung in der Lehre, lautet das kritische Fazit der LESSI-Studie.

Die Befristungspraxis unterminiert schließlich auch die Attraktivität des Arbeitsplatzes Hochschule und Forschung im Wettbewerb mit anderen Arbeitgebern in der Wirtschaft oder im Ausland. Wer sich heute auf das „Wagnis Wissenschaft“ einlässt, entscheidet sich häufig nicht nur gegen deutlich bessere Verdienstmöglichkeiten, sondern auch gegen verlässlichere Verbleibs- und Aufstiegsperspektiven sowie familienfreundliche Bedingungen, die in der Industrie oder im Ausland leichter zu finden sind. Auch das ist ein Grund dafür, dass Menschen, die auf berufliche Sicherheit angewiesen sind oder diese in besonders hohem Maße schätzen, aus der Wissenschaft aussteigen, statt aufzusteigen. Das der Anteil der Frauen auf wissenschaftlichen Positionen in der Karrierestufe nach der Promotion stark nachlässt, liegt auch an diesen Rahmenbedingungen. Für soziale Aufsteigerinnen und Aufsteiger macht die soziale Öffnung der Hochschulen vor dem Lehrstuhl Halt, wie eine viel beachtete Untersuchung am Beispiel nordrhein-westfälischer Hochschulen gezeigt hat.⁴

Es bedarf also endlich wirksamer Maßnahmen gegen das Befristungsunwesen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Mit ihrer Kampagne für den „Traumjob Wissenschaft“ setzt sich die GEW seit 2010 für berechenbare Karrierewege und stabile Beschäftigungsbedingungen in Hochschule und Forschung ein. „Dauerstellen für Daueraufgaben“, lautet eine der Kernforderungen des 2010 vorgelegten Templiner Manifests.⁵ 2013 richtete die GEW den „Köpenicker Appell“ an die neue Bundesregierung – eine zentrale Forderung war die nach einer Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes vorzulegen, um dem ausufernden Befristungsunwesen in Hochschule und Forschung endlich Einhalt zu gebieten.⁶

2013 haben sich CDU, CSU und SPD in ihrem Koalitionsvertrag zur Bildung der Bundesregierung darauf verständigt, das Wissenschaftszeitvertragsgesetz zu novellieren. Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf für eine Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes macht die GEW einen konkreten Vorschlag für eine Gesetzesänderung, die Rahmenbedingungen für berechenbare Karrierewege und stabile Beschäftigungsbedingungen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen schafft.

Mit ihrem Gesetzentwurf schlägt die GEW folgende Änderungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) vor.

1. Eingrenzung des personellen Geltungsbereichs des Gesetzes

Der vorliegende Gesetzentwurf sieht vor, Beschäftigte, die überwiegend Lehraufgaben wahrnehmen, sowie nichtwissenschaftliches und nichtkünstlerisches Personal aus dem Geltungsbereich des WissZeitVG auszunehmen.

4 Christine Möller: Wie offen ist die Universitätsprofessur für soziale Aufsteigerinnen und Aufsteiger? Explorativ Analysen zur sozialen Herkunft der Professorinnen und Professoren an den nordrhein-westfälischen Universitäten. In: Soziale Welt 64 (2013), S. 341-360.

5 www.templiner-manifest.de

6 www.gew.de/Koepenicker_Appell.html

Der Geltungsbereich des WissZeitVG erstreckt sich derzeit auf wissenschaftliches und künstlerisches Personal mit Ausnahme der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer an Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Allerdings kann nichtwissenschaftliches und nichtkünstlerisches Personal nach § 2 Absatz 2 Satz 2 WissZeitVG im Falle von Drittmittelfinanzierung befristet beschäftigt werden. Darüber hinaus wurde das WissZeitVG in der Vergangenheit auf Lehrkräfte angewandt, die keine oder wenig Gelegenheit zur Forschung oder wissenschaftlichen 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.⁷ Das BAG hat klargestellt, dass das WissZeitVG seinen persönlichen Geltungsbereich eigenständig bestimmt und demnach nur Beschäftigte, die wissenschaftliche Dienstleistungen zu erbringen haben, zum wissenschaftlichen Personal im Sinne des Gesetzes gehören. Zu 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, sieht der Gesetzentwurf daher vor, in § 1 Absatz 1 WissZeitVG die „überwiegend mit Lehraufgaben betrauten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ vom Geltungsbereich des Gesetzes auszunehmen. Außerdem trägt der Novellierungsvorschlag dem Umstand Rechnung, dass Lehraufgaben zum dauerhaft wahrzunehmenden Kernbereich der Aufgaben von Hochschulen gehören und daher schon strukturell nicht pauschal über sachgrundlos befristete Beschäftigungsverhältnisse abgewickelt werden sollen.

Weiter soll die in § 2 Absatz 2 enthaltene Option, im Falle einer Drittmittelfinanzierung auch nichtwissenschaftliches und nichtkünstlerisches Personal befristet zu beschäftigen, entfallen. 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 angesichts der Finanzausstattung der wissenschaftlichen Einrichtungen im Einzelfall wirklich Bedarf für die Finanzierung und Beschäftigung von nichtkünstlerischem und nichtwissenschaftlichem Personal bestehen, kann eine befristete Beschäftigung dieses Personals nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes erfolgen (Sachgrund der so genannten Projektbefristung).

2. Aufhebung der Tarifsperre

Der vorliegende Gesetzentwurf sieht die Aufhebung der in § 1 Absatz 1 Satz enthaltenen Tarifsperre vor. Diese Tarifsperre untersagt den Arbeitgebern und Gewerkschaften, vom Gesetz abweichende und für die Beschäftigten günstigere Befristungsregelungen zu vereinbaren, wie dies sonst im Arbeitsrecht üblich ist. Lediglich für einzelne Fachrichtungen und Forschungsbereiche kann derzeit hinsichtlich der Höchstbefristungsdauer sowie der

7 Urteil vom 1.6.2011, 7 AZR 827/09

Anzahl der zulässigen Verlängerungen befristeter Beschäftigungsverhältnisse eine Abweichung vom Gesetz tarifvertraglich vereinbart werden. Der vorliegende Gesetzentwurf sieht vor, dass Arbeitgeber und Gewerkschaften für alle Regelungstatbestände und fachrichtungs- und forschungsbereichsübergreifend Befristungsregelungen aushandeln können. 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.

3. Dauerstellen für Daueraufgaben

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. Der Gesetzentwurf sieht daher vor, ergänzend den Grundsatz „Daueraufgaben für Daueraufgaben“ im WissZeitVG zu verankern. Die Arbeitgeber sollen zur unbefristeten Beschäftigung des Personals verpflichtet werden, wenn diesem Daueraufgaben übertragen werden.

4. Qualifizierung als Voraussetzung für sachgrundlose Befristung

§ 2 Absatz 1 des WissZeitVG ermöglicht die sachgrundlose Befristung von wissenschaftlichem und künstlerischem Personal im Umfang von bis zu sechs Jahren vor der Promotion sowie weiteren sechs – in der Medizin neun – Jahren nach der Promotion. Aus der Entstehungsgeschichte des Gesetzes ergibt sich, dass sich der Zeitraum von sechs plus sechs bzw. sechs plus neun Jahren an der großzügig bemessenen Dauer der wissenschaftlichen Qualifizierung in der Promotions- bzw. Postdoc-Phase orientierte. Ob die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in diesem Zeitraum tatsächlich die Gelegenheit zur wissenschaftlichen Qualifizierung bekommen, spielt jedoch bei der Ausgestaltung der Befristungsregelungen *de lege lata* 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.

Der vorliegende Gesetzentwurf sieht daher vor, dieses Strukturdefizit des WissZeitVG aufzulösen. Wissenschaftliches und künstlerisches Personal soll nur noch unter der Voraussetzung sachgrundlos befristet beschäftigt werden können, dass arbeitsvertraglich geregelt wird, dass das befristete Beschäftigungsverhältnis der Qualifizierung dient. Der Arbeitsvertrag muss außerdem Aussagen über das Qualifizierungsziel, die Qualifizierungsdauer und den Umfang der für Qualifizierungszwecke verfügbaren Arbeitszeit enthalten, die mindestens 50 Prozent betragen muss. Dies soll in einem neuen Absatz 2a des § 2 geregelt werden.

Konsequenterweise sollten dann auch 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. Darauf zielen die vorgesehenen Änderungen in § 2 Absatz 3 ab. In diesem Zuge soll auch klar gestellt werden, dass Beschäftigungszeiten während des Masterstudiums nicht auf die Höchstbefristungsdauer

angerechnet werden. Tatsächlich ist die Praxis der Hochschulen im Hinblick von Beschäftigungszeiten während des Studiums derzeit sehr uneinheitlich.

5. Keine Befristung in der Postdoc-Phase ohne Tenure Track

Berechenbare Perspektiven für promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (Postdocs) sind eine zentrale Forderung des Templiner Manifests und eine gleichstellungspolitische Notwendigkeit, aber auch weiterer Vorschläge für die Reform von Karrierewegen in der Wissenschaft. 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. Der vorliegende Gesetzentwurf sieht daher vor, dass promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nur noch dann befristet beschäftigt werden, wenn ihnen die Perspektive eröffnet wird, auf Dauer in Hochschule und Forschung tätig zu sein. Konkret soll eine befristete Beschäftigung durch eine Änderung von § 2 Absatz 1 Satz 2 WissZeitVG daran gebunden werden, dass die Arbeitgeber mit der oder dem Beschäftigten eine Entfristung des Beschäftigungsverhältnisses für den Fall vereinbaren, dass aufgrund rechtzeitig durch Gutachten festzustellender fachlicher, pädagogischer und persönlicher Eignung das Qualifizierungsziel erreicht worden ist. Diese Regelung verpflichtet die Hochschulen und Forschungseinrichtungen zur Etablierung von Laufbahnen nach dem Vorbild eines „Tenure Track“, wie ihn Gewerkschaften und Universitäten etwa in Österreich tarifvertraglich vereinbart haben, wenn sie promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler befristet beschäftigen möchten und dafür keine anderen Befristungstatbestände, etwa Drittmittelfinanzierung, vorliegen.

6. Mindestlaufzeiten für Zeitverträge

Nicht nur das Ausmaß der befristeten Beschäftigung in Hochschule und Forschung, sondern auch die sehr kurzen Laufzeiten der befristeten Beschäftigungsverhältnisse sorgen für Unmut unter den betroffenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern und unterminieren die Kontinuität und Qualität ihrer Arbeit in Forschung und Lehre sowie die Attraktivität des Arbeitsplatzes Hochschule und Forschung für Frauen wie Männer. Der vorliegende Gesetzentwurf sieht daher vor, in § 2 einem neuen Absatz 2b verbindlich Mindestvertragslaufzeiten für nach Maßgabe des Gesetzes geschlossene befristete Beschäftigungsverhältnisse vorzugeben. Dabei soll gelten, dass die Dauer eines zum Zwecke der Qualifizierung nach § 2 Absatz 1 WissZeitVG abgeschlossenen befristeten Arbeitsvertrages mindestens der Zeitdauer entsprechen soll, die in dem betreffenden Fach üblicherweise für das Qualifizierungsziel aufgewendet wird, aber keinesfalls drei Jahre unterschreiten darf. Für nach § 2 Absatz 2 mit Drittmittelfinanzierung begründete Befristungen von Arbeitsverträgen soll gelten, dass die Dauer des befristeten Arbeitsvertrages mindestens der Zeitdauer des aus Mitteln Dritter finanzierten Projekts entsprechen muss.

7. Verbindliche Ausgestaltung der familienpolitischen Komponente

Bereits heute enthält das WissZeitVG eine so genannte familienpolitische Komponente: § 2 Absatz 1 Satz 3 regelt, dass sich die zulässige Höchstbefristungsdauer von sechs Jahren vor der Promotion und weiteren sechs Jahren – in der Medizin neun Jahren – nach

der Promotion bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind verlängert. Tatsächlich machen die Arbeitgeber nur sehr zurückhaltend und beliebig von dieser Option Gebrauch.

Der vorliegende Gesetzentwurf sieht daher eine verbindliche Ausgestaltung der familienpolitischen Komponente vor. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sollen künftig einen Anspruch auf automatische 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 sieht § 2 Absatz 5 Satz 1 Nr. 6 vor, die neu aufgenommen werden soll. Weiter ist vorgesehen, die bisherige familienpolitische Komponente gemäß § 2 Absatz 1 Satz 3 WissZeitVG, die keinen Verlängerungsanspruch beinhaltet, aber weitergehende Verlängerungsmöglichkeiten eröffnet, parallel beizubehalten.

Die Erstreckung der Regelungen des § 2 Abs. 5 S. 1 auf Drittmittelverträge beruht auf dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung. Durch die Regelung werden die Drittmittelgeber dazu angehalten, den Verlängerungsanspruch des bzw. der geschützten Beschäftigten von vornherein in ihre Finanzplanung aufzunehmen.

8. Einführung einer behindertenpolitische Komponente

Weiter sieht der vorliegende Gesetzentwurf vor, nach dem Vorbild der familienpolitischen Komponente eine behindertenpolitische Komponente ins WissZeitVG aufzunehmen. Im Zuge des Nachteilsausgleichs soll die Verlängerung von Zeitverträgen bei Behinderung oder chronischer Krankheit über die Höchstbefristungsdauer von sechs Jahren vor der Promotion und sechs – bzw. neun Jahren in der Medizin – hinaus ermöglicht werden. Dies regelt der zusätzliche Satz in § 2 Absatz 1 des Gesetzentwurfs.

Synopse

Gegenüberstellung von geltendem Gesetzestext und Gesetzentwurf mit Begründungen der einzelnen Vorschriften

Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG) vom 12. April 2007 (BGBl. I S. 506)	Gesetzentwurf der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)	Begründung
<p>§ 1 Befristung von Arbeitsverträgen</p> <p>(1) Für den Abschluss von Arbeitsverträgen für eine bestimmte Zeit (befristete Arbeitsverträge) mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal mit Ausnahme der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer an Einrichtungen des Bildungswesens, die nach Landesrecht staatliche Hochschulen sind, gelten die §§ 2 und 3. Von diesen Vorschriften kann durch Vereinbarung nicht abgewichen werden. Durch Tarifvertrag kann für bestimmte Fachrichtungen und Forschungsbereiche von den in § 2 Abs. 1 vorgesehenen Fristen abgewichen und die Anzahl der zulässigen Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Vertragsparteien die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren. Die arbeitsrechtlichen Vorschriften und Grundsätze über befristete Arbeitsverträge und deren Kündigung sind anzuwenden, soweit sie den Vorschriften der §§ 2 bis 6 nicht widersprechen.</p>	<p>§ 1 Befristung von Arbeitsverträgen</p> <p>(1) Für den Abschluss von Arbeitsverträgen für eine bestimmte Zeit (befristete Arbeitsverträge) mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal mit Ausnahme der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer <u>und der überwiegend mit Lehraufgaben betrauten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter</u> an Einrichtungen des Bildungswesens, die nach Landesrecht staatliche Hochschulen sind, gelten die §§ 2 und 3. Von diesen Vorschriften kann durch <u>Vereinbarung nicht Tarifvertrag</u> abgewichen werden. Durch Tarifvertrag kann für bestimmte Fachrichtungen und Forschungsbereiche von den in § 2 Abs. 1 vorgesehenen Fristen abgewichen und die Anzahl der zulässigen Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Vertragsparteien die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren. Die arbeitsrechtlichen Vorschriften und Grundsätze über befristete Arbeitsverträge und deren Kündigung sind anzuwenden, soweit sie den Vorschriften der §§ 2 bis 6 nicht widersprechen.</p>	<p><i>Änderung von Satz 1:</i> Diese Änderung grenzt den Geltungsbereich des Gesetzes dahingehend ein, dass dieses nicht mehr auf überwiegend mit Lehraufgaben betraute Beschäftigte, etwa Lehrkräfte für besondere Aufgaben, angewandt werden kann.</p> <p><i>Änderung von Satz 2:</i> Die Änderung von Satz 2 und die Streichung von Satz 3 (alt) sehen die vollständige Aufhebung der Tarifsperre vor. Darüber hinaus wird explizit klargestellt, dass durch Tarifvertrag Abweichungen vom Gesetz möglich sind.</p>

<p>(2) Unberührt bleibt das Recht der Hochschulen, das in Absatz 1 Satz 1 bezeichnete Personal auch in unbefristeten oder nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes befristeten Arbeitsverhältnissen zu beschäftigen.</p>	<p>(2) Unberührt bleibt das Recht der Hochschulen, das in Absatz 1 Satz 1 bezeichnete Personal auch in unbefristeten oder nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes befristeten Arbeitsverhältnissen zu beschäftigen. 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.</p>	<p><i>Einfügung von Satz 2 (neu):</i> Die Ergänzung um einen neuen Satz 2 zielt auf die Verankerung des Grundsatzes „Dauerstellen für Daueraufgaben“ im Gesetz ab.</p>
<p>§ 2 Befristungsdauer; Befristung wegen Drittmittelfinanzierung</p> <p>(1) Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Abs. 1 Satz 1 genannten Personals, das nicht promoviert ist, ist bis zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig. 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; 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. Die nach den Sätzen 1 und 2 insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind. Innerhalb der jeweils zulässigen Befristungsdauer sind auch Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrages möglich.</p>	<p>§ 2 Befristungsdauer; Befristung wegen Drittmittelfinanzierung</p> <p>(1) Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Abs. 1 Satz 1 genannten Personals, das nicht promoviert ist, ist bis zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig. 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. Die nach den Sätzen 1 und 2 insgesamt zulässige Be-</p>	<p><i>Änderung von Satz 2:</i> Die sachgrundlose Befristung gemäß § 2 Absatz 1 ist nach der Promotion nur noch möglich, wenn der oder dem Beschäftigten eine Perspektive zum dauerhaften Verbleib in der Wissenschaft eröffnet wird: durch eine besondere Vereinbarung, die die Entfristung des Beschäftigungsverhältnisses vorsieht, wenn das Qualifizierungsziel erreicht ist. Damit wird Etablierung von Laufbahnen nach dem Vorbild eines „Tenure Track“ in der Postdoc-Phase obligatorisch.</p> <p><i>Beibehaltung von Satz 4 (neu):</i> Die bisherige familienpolitische Komponente (Erhöhung der Höchstbefristungsdauer um zwei Jahre pro Kind) bleibt zusätzlich zur neuen, verbindlich ausgestalteten familienpolitischen Komponente (§ 2 Absatz 5 Satz 1 Nr. 6 neu) erhalten bleiben.</p> <p><i>Einfügung von Satz 5 (neu):</i> Analog zur bisherigen familienpolitische Komponente gemäß Satz 4 (neu) wird eine</p>

	<p>fristungsdauer verlängert sich bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind. 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. Innerhalb der jeweils zulässigen Befristungsdauer sind auch Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrages möglich.</p>	<p>behindertenpolitische Komponente eingeführt. Diese sieht eine eine Verlängerung der Höchstbefristungsdauer bei Behinderung oder chronischer Krankheit um zwei Jahre vor.</p>
<p>(2) Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Abs. 1 Satz 1 genannten Personals ist auch zulässig, wenn die Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird, die Finanzierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt ist und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter überwiegend der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt wird. Unter den Voraussetzungen des Satzes 1 ist auch die Befristung von Arbeitsverträgen des nichtwissenschaftlichen und nichtkünstlerischen Personals zulässig.</p>	<p>(2) Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Abs. 1 Satz 1 genannten Personals ist auch zulässig, wenn die Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird, die Finanzierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt ist und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter überwiegend der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt wird. Unter den Voraussetzungen des Satzes 1 ist auch die Befristung von Arbeitsverträgen des nichtwissenschaftlichen und nichtkünstlerischen Personals zulässig.</p>	<p><i>Streichung von Satz 2:</i> Die Option der befristeten Beschäftigung von drittmittelfinanziertem nichtwissenschaftlichem und nichtkünstlerischem Personal nach Maßgabe des WisszeitVG wird aufgehoben. Eine Befristung nach den Bestimmungen des TzBfG bleibt möglich.</p>
	<p>(2a) 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</p>	<p><i>Einfügung von Absatz 2a:</i> Mit diesem neuen Absatz wird die Befristung von Beschäftigungsverhältnissen an strengere Voraussetzungen gebunden. Sachgrundlose Befristungen gemäß Absatz 1 sind nur noch möglich, wenn im Arbeitsvertrag geregelt wird, dass das Beschäftigungsverhältnis der Qualifizierung dient. Der Arbeitsvertrag muss in diesem Fall weitere Festlegungen zu Ziel und Dauer der Qualifizierung sowie zur Arbeitszeit, die für die Qualifizierung zur Verfü-</p>

	<p><u>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.</u></p>	<p>gung steht, treffen. Dieser Arbeitszeitanteil muss mindestens 50 Prozent betragen. Auch bei Befristungen, die gemäß Absatz 2 mit der Drittmittelfinanzierung begründet werden, muss dieser Umstand im Arbeitsvertrag benannt werden. Weiter sind im Arbeitsvertrag Festlegungen zum zu bearbeitenden Projekt sowie zum Anteil der für die Projektarbeit vorgesehenen Arbeitszeit zu treffen.</p>
	<p><u>(2b) 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.</u></p>	<p><i>Einfügung von Absatz 2b:</i> Dieser neue Absatz regelt die Mindestlaufzeiten, die für befristete Beschäftigungsverhältnisse künftig gelten sollen. Im Falle einer Qualifizierungsbefristung gemäß Absatz 1 orientiert sich die Mindestvertragslaufzeit an der typischen Dauer der Qualifizierung, beträgt aber mindestens drei Jahre. Im Falle einer Drittmittelbefristung darf die Dauer des Drittmittelprojekts nicht unterschritten werden.</p>
<p>(3) Auf die in Absatz 1 geregelte zulässige Befristungsdauer sind alle befristeten Arbeitsverhältnisse mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit, die mit einer deutschen Hochschule oder einer Forschungseinrichtung im Sinne des § 5 abgeschlossen wurden, sowie entsprechende Beamtenverhältnisse auf Zeit und Privatdienstverträge nach § 3 anzurechnen. Angerechnet werden auch befristete Arbeitsverhältnisse, die nach anderen Rechtsvorschrif-</p>	<p>(3) Auf die in Absatz 1 geregelte zulässige Befristungsdauer sind alle befristeten Arbeitsverhältnisse mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit, die mit einer deutschen Hochschule oder einer Forschungseinrichtung im Sinne des § 5 <u>nach Maßgabe von Absatz 2a Satz 2 oder 4</u> abgeschlossen wurden, sowie entsprechende Beamtenverhältnisse auf Zeit und Privatdienstverträge nach § 3 anzurechnen. Ange-</p>	<p><i>Änderung von Satz 1:</i> Befristete Beschäftigungsverhältnissen werden nur noch dann auf die Höchstbefristungsdauer für sachgrundlose Befristungen gemäß Absatz 1 im Umfang von sechs Jahren vor der Promotion und sechs – in der Medizin neun – Jahren nach der Promotion angerechnet, wenn diese entsprechend der Vorgaben des neu eingefügten Absatzes 2a der Qualifizierung dienen und die ent-</p>

<p>ten abgeschlossen wurden. Zeiten eines befristeten Arbeitsverhältnisses, die vor dem Abschluss des Studiums liegen, sind auf die nach Absatz 1 zulässige Befristungsdauer nicht anzurechnen.</p>	<p>rechnet werden auch befristete Arbeitsverhältnisse, die nach anderen Rechtsvorschriften abgeschlossen wurden. Zeiten eines befristeten Arbeitsverhältnisses, die vor dem Abschluss des Studiums liegen, sind auf die nach Absatz 1 zulässige Befristungsdauer nicht anzurechnen; dies gilt auch für Zeiten während eines Masterstudiums.</p>	<p>sprechenden arbeitsvertraglichen Regelungen bestehen. Damit wird sichergestellt, dass die gesetzliche Höchstbefristungsdauer in vollem Umfang zur Förderung der wissenschaftlichen Qualifizierung genutzt werden kann und nicht für andere Zwecke „verbraucht“ wird.</p> <p><i>Streichung von Satz 2:</i> Auch befristete Beschäftigungsverhältnisse, die nach Maßgabe anderer Rechtsvorschriften als das WissZeitVG abgeschlossen wurden, werden nicht mehr auf die Höchstbefristungsdauer für sachgrundlose Befristungen angerechnet, da diese in der Regel keine Gelegenheit zur Qualifizierung bieten.</p> <p><i>Ergänzung von Satz 3 (alt) bzw. Satz 2 (neu):</i> Die Ergänzung stellt klar, dass Beschäftigungszeiten während eines Masterstudiums wie andere Beschäftigungszeiten während des Studiums nicht auf die Höchstbefristungsdauer gemäß Absatz 1 angerechnet werden.</p>
<p>(4) Im Arbeitsvertrag ist anzugeben, ob die Befristung auf den Vorschriften dieses Gesetzes beruht. Fehlt diese Angabe, kann die Befristung nicht auf Vorschriften dieses Gesetzes gestützt werden. Die Dauer der Befristung muss bei Arbeitsverträgen nach Absatz 1 kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein.</p>	<p>(4) Im Arbeitsvertrag ist anzugeben, ob die Befristung auf den Vorschriften dieses Gesetzes beruht. Fehlt diese Angabe, kann die Befristung nicht auf Vorschriften dieses Gesetzes gestützt werden. Die Dauer der Befristung muss bei Arbeitsverträgen nach Absatz 1 kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein.</p>	
<p>(5) Die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages nach Absatz 1 verlängert sich im Einverständnis mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter um 1. Zeiten einer Beurlaubung o-</p>	<p>(5) Die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages nach Absatz 1 diesem Gesetz verlängert sich im Einverständnis mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter um</p>	<p><i>Änderung von Satz 1, Halbsatz vor Nr. 1:</i> Die in Absatz 5 geregelte automatische Verlängerung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen bei Beur-</p>

<p>der einer Ermäßigung der Arbeitszeit um mindestens ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit, die für die Betreuung oder Pflege eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren oder pflegebedürftiger sonstiger Angehöriger gewährt worden sind,</p> <p>2. Zeiten einer Beurlaubung für eine wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit oder eine außerhalb des Hochschulbereichs oder im Ausland durchgeführte wissenschaftliche, künstlerische oder berufliche Aus-, Fort- oder Weiterbildung,</p> <p>3. Zeiten einer Inanspruchnahme von Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz und Zeiten eines Beschäftigungsverbots nach den §§ 3, 4, 6 und 8 des Mutterschutzgesetzes in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist,</p> <p>4. Zeiten des Grundwehr- und Zivildienstes und</p> <p>5. Zeiten einer Freistellung im Umfang von mindestens einem Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit zur Wahrnehmung von Aufgaben in einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung, von Aufgaben eines oder einer Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten oder zur Ausübung eines mit dem Arbeitsverhältnis zu vereinbarenden Mandats.</p> <p>Eine Verlängerung nach Satz 1 wird nicht auf die nach Absatz 1 zulässige Befristungsdauer angerechnet. Sie soll in den Fällen des Satzes 1 Nr. 1, 2 und 5 die Dauer von jeweils zwei Jahren nicht überschreiten.</p>	<p>1. Zeiten einer Beurlaubung oder einer Ermäßigung der Arbeitszeit um mindestens ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit, die für die Betreuung oder Pflege eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren oder pflegebedürftiger sonstiger Angehöriger gewährt worden sind,</p> <p>2. Zeiten einer Beurlaubung für eine wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit oder eine außerhalb des Hochschulbereichs oder im Ausland durchgeführte wissenschaftliche, künstlerische oder berufliche Aus-, Fort- oder Weiterbildung,</p> <p>3. Zeiten einer Inanspruchnahme von Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz und Zeiten eines Beschäftigungsverbots nach den §§ 3, 4, 6 und 8 des Mutterschutzgesetzes in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist,</p> <p>4. Zeiten des Grundwehr- und Zivildienstes und</p> <p>5. Zeiten einer Freistellung im Umfang von mindestens einem Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit zur Wahrnehmung von Aufgaben in einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung, von Aufgaben eines oder einer Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten oder zur Ausübung eines mit dem Arbeitsverhältnis zu vereinbarenden Mandats,</p> <p><u>6. 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.</u></p> <p>Eine Verlängerung nach Satz</p>	<p>laubungen wird auf Drittmittelbefristungen gemäß Absatz 2 ausgedehnt. Diese Regelung gilt bisher nur für sachgrundlose Befristungen gemäß Absatz 1. Damit bekommen auch Drittmittelbeschäftigte, die sich entsprechend der Regelungen der Nummern 1 (geändert) bis 6 (neu) zum Zwecke der Pflege von Angehörigen beurlauben lassen oder ihre Arbeitszeit reduzieren, die sich für wissenschaftliche und berufliche Zwecke beurlauben lassen, die Elternzeit in Anspruch nehmen oder unter Mutterschutz stehen, die ihren Wehr- oder Zivildienst antreten, oder die sich als Mitglied einer Personalvertretung oder Schwerbehindertenvertretung oder als Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte oder zur Ausübung eines Mandats freistellen lassen, Anspruch auf automatische Verlängerung ihrer befristeten Arbeitsverträge um die unterbrochenen bzw. reduzierten Zeiten haben.</p> <p><i>Änderung von Satz 1 Nr. 1:</i> Der Tatbestand der Kinderbetreuung wird aus Nr. 1 gestrichen, da dieser umfassend in der neuen Nr. 6 geregelt wird.</p> <p><i>Satz 1 Nr. 6 (neu):</i> Als neuer Tatbestand, der zur automatischen Verlängerung von sachgrundlos nach Absatz 1 befristeten und – neu – aufgrund von Drittmittelfinanzierung befristeten Arbeitsverträgen führt, sieht die neue Nr. 6 die Betreuung eines oder mehrerer Kinder vor – auch dann, wenn keine Beurlaubung oder Arbeitszeitreduzierung für die Kin-</p>
---	---	---

	<p>1 wird nicht auf die nach Absatz 1 zulässige Befristungsdauer angerechnet. Sie soll in den Fällen des Satzes 1 Nr. 1, 2, und 5 und 6 die Dauer von jeweils zwei Jahren nicht überschreiten.</p>	<p>derbetreuung erfolgt. Damit wird die bisherige familienpolitische Komponente, die gemäß § 2 Absatz 1 Satz 3 (alt) bzw. Satz 4 (neu) lediglich eine Ausdehnung der Höchstbefristungsdauer ohne Anspruch auf Verlängerung des Arbeitsvertrages beinhaltet, verbindlich ausgestaltet. Die Beschäftigten erhalten einen Rechtsanspruch auf Vertragsverlängerung, wenn sie eines oder mehrere Kinder betreuen. Damit erhalten sie einen Nachteilsausgleich für die zeitlichen Belastungen, die mit der Kinderbetreuung verbunden sind und die Dauer der Qualifizierung verlängern bzw die volle Leistungserbringung im Drittmittelprojekt ausschließen.</p> <p><i>Änderung von Satz 2:</i> Die Regelung, dass die automatische Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrages zwei Jahre nicht überschreiten soll, wird auch auf den neu eingefügten Tatbestand der Kinderbetreuung (Nr. 6) erstreckt. Die verbindliche Ausgestaltung der familienpolitischen Komponente erfolgt daher in einem Umfang, der auch für die Arbeitgeber leistbar und kalkulierbar ist. Die bisherige familienpolitische Komponente gemäß § 2 Absatz 1 Satz 3 (alt) bzw. Satz 4 (neu) wird parallel beibehalten, um eine Verschlechterung der Rechtslage für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die Kinder betreuen, zu vermeiden: Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die mehrere Kinder betreuen, haben über den automatischen Verlängerungsanspruch gemäß § 2</p>
--	---	--

		Absatz 5 Satz 1 Nr. 6 hinaus weiterhin eine um zwei Jahre pro Kind erhöhte mögliche Höchstbefristungsdauer bei gemäß Absatz 1 sachgrundlos befristeten Arbeitsverträgen.
<p>§ 3 Privatdienstvertrag</p> <p>Für einen befristeten Arbeitsvertrag, den ein Mitglied einer Hochschule, das Aufgaben seiner Hochschule selbständig wahrnimmt, zur Unterstützung bei der Erfüllung dieser Aufgaben mit überwiegend aus Mitteln Dritter vergütetem Personal im Sinne von § 1 Abs. 1 Satz 1 abschließt, gelten die Vorschriften der §§ 1, 2 und 6 entsprechend. Für nichtwissenschaftliches und nichtkünstlerisches Personal gilt § 2 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 4 Satz 1 und 2 entsprechend.</p>	<p>§ 3 Privatdienstvertrag</p> <p>Für einen befristeten Arbeitsvertrag, den ein Mitglied einer Hochschule, das Aufgaben seiner Hochschule selbständig wahrnimmt, zur Unterstützung bei der Erfüllung dieser Aufgaben mit überwiegend aus Mitteln Dritter vergütetem Personal im Sinne von § 1 Abs. 1 Satz 1 abschließt, gelten die Vorschriften der §§ 1, 2 und 6 entsprechend. Für nichtwissenschaftliches und nichtkünstlerisches Personal gilt § 2 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 4 Satz 1 und 2 entsprechend.</p>	<p><i>Streichung von Satz 2:</i> Bei der Streichung handelt es sich um eine Folgeänderung aus der Streichung von § 2 Absatz 2 Satz 2. Auch im Falle eines Privatdienstvertrages, auf den gemäß § 3 die Regelungen des WissZeitVG anzuwenden sind, wird künftig die Befristung von nichtwissenschaftlichem und nichtkünstlerischem Personal ausgeschlossen.</p>
<p>§ 4 Wissenschaftliches Personal an staatlich anerkannten Hochschulen</p> <p>Für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal an nach Landesrecht staatlich anerkannten Hochschulen gelten die Vorschriften der §§ 1 bis 3 und 6 entsprechend. Für nichtwissenschaftliches und nichtkünstlerisches Personal gilt § 2 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 4 Satz 1 und 2 entsprechend.</p>	<p>§ 4 Wissenschaftliches Personal an staatlich anerkannten Hochschulen</p> <p>Für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal an nach Landesrecht staatlich anerkannten Hochschulen gelten die Vorschriften der §§ 1 bis 3 und 6 entsprechend. Für nichtwissenschaftliches und nichtkünstlerisches Personal gilt § 2 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 4 Satz 1 und 2 entsprechend.</p>	<p><i>Streichung von Satz 2:</i> Bei der Streichung handelt es sich um eine Folgeänderung aus der Streichung von § 2 Absatz 2 Satz 2. Auch an nichtstaatlichen, aber staatlich anerkannten Hochschulen, auf die die gemäß § 4 Regelungen des WissZeitVG anzuwenden sind, wird künftig die Befristung von nichtwissenschaftlichem und nichtkünstlerischem Personal ausgeschlossen.</p>
<p>§ 5 Wissenschaftliches Personal an Forschungseinrichtungen</p> <p>Für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an staatlichen Forschungseinrichtungen sowie an überwiegend staatlich, an institutionell überwiegend staatlich oder auf der Grundlage von Artikel 91b des Grundgesetz-</p>	<p>§ 5 Wissenschaftliches Personal an Forschungseinrichtungen</p> <p>Für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an staatlichen Forschungseinrichtungen sowie an überwiegend staatlich, an institutionell überwiegend staatlich</p>	<p><i>Streichung von Satz 2:</i> Bei der Streichung handelt es sich um eine Folgeänderung aus der Streichung von § 2 Absatz 2 Satz 2. Auch an staatlichen oder staatlich finanzierten außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, auf die gemäß § 5 die Regelungen des WissZeitVG anzuwenden sind, wird künf-</p>

<p>zes finanzierten Forschungseinrichtungen gelten die Vorschriften der §§ 1 bis 3 und 6 entsprechend. Für nichtwissenschaftliches Personal gilt § 2 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 4 Satz 1 und 2 entsprechend.</p>	<p>oder auf der Grundlage von Artikel 91b des Grundgesetzes finanzierten Forschungseinrichtungen gelten die Vorschriften der §§ 1 bis 3 und 6 entsprechend. Für nichtwissenschaftliches und nichtkünstlerisches Personal gilt § 2 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 4 Satz 1 und 2 entsprechend.</p>	<p>tig die Befristung von nichtwissenschaftlichem und nichtkünstlerischem Personal ausgeschlossen.</p>
<p>§ 6 Rechtsgrundlage für bereits abgeschlossene Verträge; Übergangsregelung</p> <p>(1) Für die seit dem 23. Februar 2002 bis zum 17. April 2007 an staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen sowie an Forschungseinrichtungen im Sinne des § 5 abgeschlossenen Arbeitsverträge gelten die §§ 57a bis 57f des Hochschulrahmengesetzes in der ab 31. Dezember 2004 geltenden Fassung fort. Für vor dem 23. Februar 2002 an staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen sowie an Forschungseinrichtungen im Sinne des § 5 abgeschlossene Arbeitsverträge gelten die §§ 57a bis 57e des Hochschulrahmengesetzes in der vor dem 23. Februar 2002 geltenden Fassung fort. Satz 2 gilt entsprechend für Arbeitsverträge, die zwischen dem 27. Juli 2004 und dem 31. Dezember 2004 abgeschlossen wurden.</p>	<p>§ 6 Rechtsgrundlage für bereits abgeschlossene Verträge; Übergangsregelung</p> <p>(1) Für die seit dem 23. Februar 2002 bis zum 17. April 2007 an staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen sowie an Forschungseinrichtungen im Sinne des § 5 abgeschlossenen Arbeitsverträge gelten die §§ 57a bis 57f des Hochschulrahmengesetzes in der ab 31. Dezember 2004 geltenden Fassung fort. Für vor dem 23. Februar 2002 an staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen sowie an Forschungseinrichtungen im Sinne des § 5 abgeschlossene Arbeitsverträge gelten die §§ 57a bis 57e des Hochschulrahmengesetzes in der vor dem 23. Februar 2002 geltenden Fassung fort. Satz 2 gilt entsprechend für Arbeitsverträge, die zwischen dem 27. Juli 2004 und dem 31. Dezember 2004 abgeschlossen wurden.</p>	
<p>(2) Der Abschluss befristeter Arbeitsverträge nach § 2 Abs. 1 Satz 1 und 2 mit Personen, die bereits vor dem 23. Februar 2002 in einem befristeten Arbeitsverhältnis zu einer Hochschule, einem Hochschulmitglied im Sinne von § 3 oder einer Forschungseinrichtung im Sinne von § 5 standen, ist auch nach Ablauf der in § 2 Abs. 1 Satz 1 und 2 geregelten jeweils zulässig.</p>	<p>(2) Der Abschluss befristeter Arbeitsverträge nach § 2 Abs. 1 Satz 1 und 2 mit Personen, die bereits vor dem 23. Februar 2002 in einem befristeten Arbeitsverhältnis zu einer Hochschule, einem Hochschulmitglied im Sinne von § 3 oder einer Forschungseinrichtung im Sinne von § 5 standen, ist auch nach Ablauf der in § 2 Abs. 1 Satz 1 und 2</p>	

<p>gen Befristungsdauer mit einer Laufzeit bis zum 29. Februar 2008 zulässig. Satz 1 gilt entsprechend für Personen, die vor dem 23. Februar 2002 in einem Dienstverhältnis als wissenschaftlicher oder künstlerischer Assistent standen. § 2 Abs. 5 gilt entsprechend.</p>	<p>geregelten jeweils zulässigen Befristungsdauer mit einer Laufzeit bis zum 29. Februar 2008 zulässig. Satz 1 gilt entsprechend für Personen, die vor dem 23. Februar 2002 in einem Dienstverhältnis als wissenschaftlicher oder künstlerischer Assistent standen. § 2 Abs. 5 gilt entsprechend.</p>	
---	---	--

Bildungsgewerkschaft GEW – stark in Hochschule und Forschung

// Die GEW ist die Bildungsgewerkschaft im Deutschen Gewerkschaftsbund. Sie organisiert Beschäftigte in allen Bildungsbereichen von der Kita bis zur Weiterbildung – auch in Hochschule und Forschung. //

Zu unseren Mitgliedern gehören Doktorandinnen und Doktoranden, Postdocs, Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Beschäftigte in Wissenschaftsmanagement und Serviceeinrichtungen. Auch Studierende können der GEW beitreten.

Die GEW setzt sich auf politischer Ebene und in Tarifverhandlungen für die Interessen der Beschäftigten in Hochschule und Forschung und für Reformen ein. Die GEW hilft ihren Mitgliedern, ihre Rechte zu kennen und durchsetzen – mit persönlicher Beratung und gewerkschaftlichem Rechtsschutz.

Wir sind überzeugt, dass auch in der Wissenschaft nicht die Ellbogenstrategie, sondern Solidarität zu Verbesserungen führt. Treten Sie daher der Bildungsgewerkschaft GEW bei!

Als GEW-Mitglied

- erhalten Sie jeden Monat die Zeitschrift „Erziehung und Wissenschaft“ sowie die Zeitung Ihres GEW-Landesverbands,
- können Sie den gewerkschaftlichen Rechtsschutz in Anspruch nehmen,
- sind Sie kostenlos berufshaftpflichtversichert,
- gelten für Sie unmittelbar die von den Gewerkschaften ausgehandelten Tarifverträge,
- können Sie Seminarangebote nutzen und Materialien zu zahlreichen Themen aus Bildung und Wissenschaft erhalten,
- können Sie sich mit Ihren Kolleginnen und Kollegen gewerkschafts- und bildungspolitisch engagieren.

Weitere Informationen finden Sie im Internet unter: www.gew.de zum Bereich Hochschule und Forschung unter: www.wissenschaft.gew.de Dort kann auch kostenlos der GEW-Newsletter Hochschule und Forschung abonniert werden.



www.wissenschaft.gew.de