Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand
Abteilung
Recht
Abteilung Bildungspolitik
und Bildungsarbeit

15.05.2013

Stellungnahme

des DGB zum Gesetzesantrag der Länder Nordrhein-Westfalen und Hamburg

Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz)

Vorbemerkung:

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen die Initiative der Länder Nordrhein-Westfalen und Hamburg, das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) den tatsächlichen Bedürfnissen von Beschäftigung in der Wissenschaft anzupassen.

Allerdings bleibt der Gesetzesentwurf in wichtigen Punkten hinter den Anforderungen der Gewerkschaften zurück. So werden für WissenschaftlerInnen in Qualifizierungsphasen keine umfassend wirksamen Mindestvertragslaufzeiten definiert, es fehlt eine verbindliche Ausgestaltung der Vertragsverlängerung bei Mutterschutz, Elternzeit und Freistellungen zur Pflege auch bei Drittmittelbefristung, und die Möglichkeit der Drittmittelbefristung auch nichtwissenschaftlicher Beschäftigter wird nicht grundsätzlich aufgehoben.

Ein weiterer Missbrauch der Regelungen des WissZeitVG muss künftig verhindert werden. Dazu bedarf es ergänzender Maßnahmen von Bund und Ländern wie einer besseren Grundfinanzierung von Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen und wirksamer Mitbestimmungsmöglichkeiten der Personal- und Betriebsräte. In der Einleitung des WissZeitVG sollte die Zielrichtung klar formuliert werden, dass auch in der Wissenschaft das Regelarbeitsverhältnis ein unbefristetes ist.

Zu den Vorschriften im Einzelnen:

§ 1 Absatz 1

Die Beseitigung der Tarifsperre durch eine ausdrückliche Zulassung tariflicher Regelungen wird nachdrücklich begrüßt. Durch tarifliche Gestaltung wird es möglich sein, die Interessen der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im Bezug auf ihre Vertragsgestaltung besser durchzusetzen und vor allem auch besondere Spezifika in bestimmten Einrichtungen besser zu berücksichtigen als das durch eine ausschließliche gesetzliche Regelung der Fall ist. Angesichts der Tradition tariffeindlicher Regelungen in diesem Bereich ist die gewählte Lösung auch der einfachen Streichung von §1, Abs. 1, S. 2 vorzuziehen.

§ 2 Absatz 1 und 2

Mit der Neuregelung in § 2 Abs. 1 Satz 1 soll sichergestellt werden, dass Arbeitsverträge, die aufgrund des Qualifizierungszweckes befristet werden, auch tatsächlich Qualifizierung zum Inhalt haben. Offen bleibt allerdings, welche Kriterien eine

entsprechende Betreuungsvereinbarung erfüllen muss. Außerdem stellt sich die Frage, warum in § 2 Abs. 1 Satz 2 die Laufzeit der Vereinbarung nicht konsequent an die Laufzeiten der Verträge gekoppelt wird. Denn in der Praxis sind die Arbeitsverträge häufig zu kurz, um das Qualifizierungsziel tatsächlich zu erreichen. Nach der Evaluation des WissZeitVG[1] sind die durchschnittlichen Vertragslaufzeiten während der Promotion sogar noch kürzer als danach. Auch diese jungen Wissenschaftler/innen brauchen ein Mindestmaß an Planungssicherheit. Die Einführung von Mindestlaufzeiten sollte daher dringend auch auf Befristungen von Verträgen vor der Promotion bezogen werden, insbesondere sind hierbei die Vertragslaufzeiten an die notwendige Zeit zum Abschluss der Dissertation in Bezug zu setzen.
Es ist im Entwurf nicht bestimmt, was eine Betreuungsvereinbarung beinhalten soll. Solche Kriterien sind aber notwendig, um zu verhindern, dass eine solche Vereinbarung zwar formal getroffen, aber nicht wirksam wird, und um verlässlich abzusichern, dass ein hinreichender Anteil der Arbeitszeit tatsächlich für die Qualifizierung verwendet werden kann.

Die Aufnahme einer Soll-Bestimmung für eine Mindestlaufzeit von 24 Monaten für Qualifizierungsstellen nach der Promotion in § 2 Absatz 2 ist ein Schritt in die richtige Richtung. Allerdings birgt eine solche Mindestlaufzeit die Gefahr; dass sie zur Regellaufzeit wird. In aller Regel sind zwei Jahre nicht ausreichend, um eine weiterführende Qualifizierung tatsächlich abzuschließen.

Unklar bleibt für den Bereich der Postdoc-Stellen, welche Sachgründe eine Abweichung von der Mindestvertragslaufzeit rechtfertigen sollen. Um Missbrauch zu vermeiden, ist die Definition von klar definierten Ausnahmen wie etwa der Zwischenfinanzierung bis zum Beginn eines beantragten, ggf. bereits positiv begutachteten Projektes, zur Finanzierung eines Antragsprozesses oder dem Einsetzen einer Programmförderung bzw. zur Sicherung einer unterbrechungsfreien Beschäftigung zwischen zwei Projekten unverzichtbar.

Die zusätzlichen Bedingungen, die an die Befristung wegen Drittmittelfinanzierung gestellt werden sollen, werden ausdrücklich unterstützt, insbesondere die Verknüpfung von Förderzeitraum und Arbeitsvertrag.
Darüber hinaus sollte wissenschaftsunterstützendes Personal aus dem Anwendungsbereich der Möglichkeit der Befristung wegen Drittmittelfinanzierung konsequent ausgenommen werden, da dieses Personal Daueraufgaben der Hochschulen ausübt.

[1] http://www.his.de/pdf/33/WissZeitVG_Ergebnisse_Zusammenfassung.pdf

§ 2 Absatz 3
Die im Entwurf vorgesehene Neufassung des § 2, Absatz 3, Satz 3, die eine Nicht-Anrechenbarkeit von Befristungen im konsekutiven Masterstudium vorsieht, wird nachdrücklich unterstützt.

§ 2 Absatz 5
Zur Ausweitung des Anspruchs auf eine Vertragsverlängerung bei Mutterschutz, Elternzeit und Freistellungen zur Pflege wäre es sinnvoller, jedem in der Wissenschaft befristet Beschäftigten einen Anspruch auf entsprechende Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrages für Zeiten der Wahrnehmung von Familienpflichten zu gewähren – unabhängig von der Finanzierungsgrundlage der Stelle. Dazu wäre es notwendig, den Anwendungsbereich des § 2 Abs. 5 auf Befristungen nach § 2 Abs. 2 auszuweiten. Für einen umfassend wirksamen Ausgleich für Betreuungszeiten und Freistellungen wäre außerdem notwendig, dass die zeitliche Begrenzung im letzten Satz des § 2 gestrichen wird.
Außerdem müsste der Arbeitgeber verpflichtet sein, bei der Einstellung sowie und bei Beurlaubung oder Freistellung auf die Möglichkeit zur Vertragsverlängerung hinzuweisen.
Hierüber hinaus fehlt eine verbindliche Ausgestaltung der Kriterien für eine Verlängerung der Höchstbefristungszeiten für Beschäftigte, die Kinder betreuen. Die Erfahrung zeigt, dass die familienpolitische Komponente in ihrer jetzigen Ausgestaltung sehr restriktiv gehandhabt wird. Bei einer notwendigen Neugestaltung der familienpolitischen Komponente sollte das WissZeitVG um klare Regeln ergänzt werden, wann ein Betreuungsverhältnis vorliegt. Eine Hausgemeinschaft mit einem Kind oder eine Elternschaft/Sorgerechtsbeziehung sollten dabei als Gründe anerkannt werden. Darüber hinaus sollten die Gründe sowohl für die Verlängerung der sachgrundlosen Höchstbefristungsgrenze (12/15-Jahresregel) als auch für den Anspruch auf eine Verlängerung laufender Verträge, um unzumutbare Härten zu vermeiden, in einer „Insbesondere Liste“ und nicht abschließend geregelt werden.

Alle Maßnahmen zur Reduzierung der Prekarisierung im Bereich der Wissenschaft sind nur dann Erfolg versprechend, wenn sie in einen verlässlichen Ausbau der Grundfinanzierung und der Rückführung der Drittmittelquote eingebettet werden.