

Gemeinsame Stellungnahme der Bundesarbeitsgruppen Hochschule, Studierende und Forschung des Bundesfachbereichsvorstand Bildung, Wissenschaft und Forschung der Vereinigten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di

„Erstes Gesetz zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes“

Die Erwartungen waren hoch und durchaus widersprüchlich. Während Wissenschaftsorganisationen nach wie vor Wert auf größtmögliche Flexibilität legen, war für Gewerkschaften und Personalvertretungen die Umsetzung der Forderungen nach Planbarkeit, Transparenz und Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Wissenschaft ein wichtiger Prüfstein.

Eine Novellierung war auch nötig, weil Fehler und handwerkliche Schwächen im Gesetzestext in der Praxis zu Missbrauch und zu berechtigter Kritik geführt hatten. Die Evaluierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) hatte deutliche Ansatzpunkte geliefert. Nun ist das geänderte Gesetz in Kraft getreten.

In dieser Stellungnahme veröffentlicht die Gewerkschaft ver.di eine erste Bewertung der Veränderungen.

Hintergrund

Das WissZeitVG ist ein Gesetz, das den staatlichen Hochschulen und Forschungseinrichtungen erhebliche Privilegien bei der Befristung ihres Personals einräumt. Diese Privilegien werden mit den besonderen Bedingungen in der Wissenschaft begründet. Denn eine wesentliche Aufgabe der Hochschulen besteht darin, besonders befähigte junge Menschen nach ihrem Studienabschluss zu einem weiteren akademischen Grad (Promotion, später auch Habilitation) zu führen. Die für die Qualifikation nötige Forschungsarbeit kann auch an außeruniversitären Forschungseinrichtungen durchgeführt werden.

Auch ver.di erkennt an, dass befristete Beschäftigungsverhältnisse ein sinnvoller Weg zur Absicherung der wissenschaftlichen Qualifikation sein können. Da die Beschäftigten selbst auch profitieren – ihnen wird die Gelegenheit

Internet

<https://mitgliedwerden.verdi.de/>

Homepage

<https://biwifo.verdi.de/>



Bildung, Wissenschaft
und Forschung

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

zur Qualifikation geboten – kann man bei der Befristung des wissenschaftlichen Personals zum Zweck der Qualifikation von einer Balance der Interessen beider Seiten sprechen. Gern wird auch Art. 5 GG zur Begründung des Flexibilitätsbedarfs angeführt. All das ist in einem sachgerechten Rahmen akzeptabel.

Im WissZeitVG werden zwei Befristungsmöglichkeiten geregelt: die sachgrundlose Befristung und die sogenannte Drittmittelbefristung. Welche Änderungen sind nun für diese zwei Befristungsarten in Kraft getreten?

Sachgrundlose Befristung – zum Zweck der Qualifizierung

Für diese Befristungsvariante hat der Gesetzgeber nun eine notwendige Bedingung ergänzt: Die befristete Beschäftigung „muss der Förderung der eigenen wissenschaftlichen und künstlerischen Qualifizierung“ dienen. Die Befristungsdauer, auch das neu, ist so zu bemessen, dass sie „der angestrebten Qualifizierung angemessen“ ist. Auf den ersten Blick eine Verbesserung. Jedoch hat der Gesetzgeber leider den Begriff „Qualifizierung“ ausdrücklich nicht auf die formalen akademischen Qualifizierungsziele Promotion bzw. Habilitation begrenzt. Die in der Gesetzesbegründung genannten Beispiele geben Anlass zu der Sorge, dass der rechtsoffene Begriff „Qualifizierungsziel“ breit ausgelegt werden könnte. Es steht zu befürchten, dass als Folge auch weiterhin missbräuchlich Arbeitsverträge mit kurzen Laufzeiten angeboten werden. Oder es könnte – bei eher risikoscheuen Personalverwaltungen – zu einer großen Zurückhaltung beim Abschluss von Arbeitsverträgen kommen. Es gibt inzwischen schon Arbeitgeber, die einen Arbeitsvertrag zur Absicherung der weiteren Arbeit an der Promotion im Anschluss an eine Tätigkeit in einem Drittmittelprojekt oder an ein Stipendium als zu riskant ansehen.

Insbesondere im Postdoc-Bereich stellt sich die Frage, was angesichts des Bedeutungsverlusts der Habilitation als Qualifikationsziel definiert wird. Im Extremfall wäre ein Szenario denkbar, in dem ein Beschäftigter überwiegend mit juristisch risikolosen Befristungsgründen wie Vertretung (d. h. § 14 Abs. 1 TzBfG) beschäftigt wird und in diesen Positionen gänzlich promotionsferne Aufgaben erledigt, diese Zeiten aber alle auf die gesetzliche Höchstbefristungsdauer vor und nach der Pro-

motion angerechnet werden, also auf Zeiten, die laut Gesetz der Qualifizierung vorbehalten sind. Dies offenbart zum einen erneut handwerkliche Schwächen des Gesetzestextes und widerspricht zum anderen der inhaltlichen Begründung für die Sonderbefristungsgründe in der Wissenschaft.

Es ist fraglich, ob das in der Gesetzesbegründung formulierte zentrale Ziel, planbare und verlässliche Karrierewege zu schaffen, mit diesem Änderungsgesetz erreicht wird. Die Weigerung des Gesetzgebers, den Begriff „Qualifizierung“ zu definieren oder zumindest einzugrenzen, und der Entschluss, ihn stattdessen als unbestimmten Rechtsbegriff auslegungsfähig zu gestalten, führt zu einer erheblichen Verunsicherung sowohl bei Arbeitgebern als auch bei Personalvertretungen und Beschäftigten. Der Gesetzgeber gibt hier die Verantwortung an die Leitungsgremien in den Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen weiter, die sich in einem nur zum Teil selbst verantworteten Spannungsfeld aus widersprüchlichen Interessen und finanziellen Zwängen befinden und erfahrungsgemäß das Thema „Gute Arbeit“ nicht unbedingt als Priorität behandeln.

Auch die jetzt formulierte Forderung Arbeitsverträge zur Qualifizierung mit einer „angemessenen Vertragslaufzeit“ abzuschließen, reiht sich in die Liste der nicht praxistauglichen Formulierungen des Änderungsgesetzes ein. Solange hier nicht klare Vorgaben gemacht werden, wird dies wie beim Begriff und der Definition von Qualifizierung zu Rechtsunsicherheit und Problemen führen. Auch hier ist dem Missbrauch weiterhin Tür und Tor geöffnet. Das Gesetz sagt nichts dazu, wie die Qualifizierung in Arbeitsvertrag und Tätigkeitsdarstellung abgebildet wird. Es bietet auch keine belastbaren Lösungen für Verlängerungen und Überbrückungszeiten, insbesondere beim Wechsel der Finanzierungsart. Es ist zu befürchten, dass erst in einigen Jahren durch Rechtsprechung der Arbeitsgerichte verlässliche Ergebnisse für die Beschäftigten erzielt werden. Die Betriebsgruppen von ver.di sowie die ver.di Mitglieder in den Personal- und Betriebsräten der Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen sind aufgefordert, mit der Arbeitgeberseite für die Beschäftigten eindeutige, d. h. möglichst wenig schwammige Befristungsgründe zu formulieren.

Als Orientierung muss in jedem Fall das Ziel der Schaffung von planbaren und verlässlichen Karrierewegen dienen. In sei-

ner jetzigen Form ist das Gesetz in diesem Punkt leider nicht praxistauglich.

Erweiterung und Klarstellungen bei Verlängerungstatbeständen und Höchstbefristungszeit

Ausdrücklich positiv zu bewerten sind die erweiterten Verlängerungsmöglichkeiten für Beschäftigte in der Qualifizierungsphase, zum einen hinsichtlich der in den Sätzen 1 und 2 von § 2 Absatz 1 genannten Höchstbefristungszeiten (neben Kinderbetreuung nun auch Vorliegen einer Behinderung oder chronischen Erkrankung), zum anderen ein sechster Verlängerungstatbestand für den befristeten Arbeitsvertrag in § 2 Absatz 5 (neue Nr. 6; in der Praxis wahrscheinlich überwiegend Zeiten des Bezugs von Krankengeld). Die überfällige Festlegung zum Begriff „Kind“ (Verweis auf § 15 Abs. 1 BEEG) gehört ebenso zu den Pluspunkten der Novellierung wie die Klarstellung zur Anrechenbarkeit auch bei Wechsel des Arbeitgebers.

Negativ anzumerken ist aber, dass die Verlängerung der Höchstbefristungszeit (familienpolitische bzw. behindertenpolitische Komponente) auch weiterhin nicht verbindlich ist.

Neuer Paragraph 6 zu studienbegleitenden wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfstätigkeiten

Die Klarstellung, dass studienbegleitende wissenschaftliche und künstlerische Hilfstätigkeiten anrechnungsfrei bleiben, ist grundsätzlich positiv zu bewerten. Der neue § 6 schafft hier Rechtssicherheit.

Drittmittelbefristung

Laut Gesetzgeber soll hier künftig die vereinbarte Befristungsdauer dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen. Ob diese Neuerung den erwünschten Erfolg hat, wird sich zeigen. Viele Probleme aus der bisherigen Praxis bleiben ungeklärt. So ignoriert das Gesetz nach wie vor die Tatsache, dass ein erheblicher Teil der Promovierenden in Drittmittelprojekten beschäftigt ist und die Promotion in diesem Kontext entsteht. Dieses Änderungsgesetz ändert auch nichts an dem für uns nicht zu akzeptierenden Zustand, dass Drittmittelbeschäftigte von den Rechtsverpflichtungen zur Vertragsverlängerung

nach § 2 Absatz 5 und der familien- bzw. behindertenpolitischen Komponente ausgeschlossen bleiben.

Keine Drittmittelbefristung für das nicht-wissenschaftliche Personal

Eindeutig positiv bewerten wir den Wegfall der Möglichkeit, Beschäftigte in Technik und Verwaltung auf Grundlage dieses Gesetzes befristet zu beschäftigen. Die Einbeziehung dieser Beschäftigtenkategorie in das WissZeitVG entsprach von vorn herein nicht der Begründung der Sonderbefristungsmöglichkeiten im Wissenschaftsbereich. Das Ende dieser Praxis ist daher richtig.

Klar ist, dass unterstützendes Personal in der Drittmittelforschung unverzichtbar ist. Zur Frage, unter welchen Bedingungen es in Zukunft beschäftigt werden soll, gibt es derzeit erhebliche Unsicherheiten, die in konkreten Einzelfällen dramatische Folgen haben könnten. Der Grund sind rechtliche Bedenken in der Risikobewertung. Die Rechtsprechung zu Kettenarbeitsverträgen hat sich in den letzten 10 Jahren weiterentwickelt und die Möglichkeiten der Arbeitgeber zu Recht eingeschränkt. Zwar wird es auch in Zukunft berechnete und begründete Befristungen nach § 14 Abs. 1 TzBfG (d.h. mit Sachgrund) geben, aber das wird nicht die Regel sein.

Unsere Forderung: Unbefristete Arbeitsverhältnisse in der Forschung

Aus gewerkschaftlicher Sicht hat die Beschäftigung in unbefristeten Arbeitsverhältnissen klar den Vorrang. Zur Sicherstellung der Finanzierung dieses unbefristeten Personals sind die haushalts- bzw. satzungstechnischen Möglichkeiten zu schaffen. Das wird vielleicht schmerzhaft für die bisherigen Lehrstuhleigenen sein, ist aus unserer Sicht aber der einzige Erfolg versprechende Ansatz. An dieser Stelle sei auf die Bedingungen in der privaten Wirtschaft verwiesen: deren Forschungsabteilungen sind durchaus erfolgreich – mit Personal in unbefristeten Vollzeitverhältnissen.

Diese Argumentation gilt im Übrigen auch für das wissenschaftliche Personal in Drittmittelprojekten, das sich nicht oder nicht mehr in einer Qualifizierungsphase befindet.

Es muss an dieser Stelle erwähnt werden, dass der Abschluss unbefristeter Arbeitsverträge nicht nur von einer

neuen Verteilung der vorhandenen finanziellen Mittel, inkl. Drittmittel, abhängt, sondern auch davon, dass die gesetzlichen Regelungen in den einzelnen Ländern und im Bund dies auch ermöglichen. Es gibt nach wie vor noch starre Stellenpläne und Haushaltsführungserlasse, die eine unbefristete Beschäftigung insbesondere bei Mischfinanzierung Haushaltsmittel/Drittmittel und die Bildung von Überbrückungsfonds nahezu ausschließen. Hier ist die Politik in der Pflicht, sie muss schnell und unter Nutzung der Sachkenntnis der Wissenschaftseinrichtungen handeln.

Außerdem sind die Drittmittelgeber gefordert, insbesondere die der öffentlichen Hand. Während die DFG sich offen zeigt für die Befristung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern nach § 2 Absatz 1 und die ggf. anfallenden Kosten für Vertragsverlängerungen auch bereitstellt, sieht die Bundesregierung offensichtlich keinerlei diesbezügliche Verpflichtung. Sie hält die Beschäftigung von unbefristet eingestelltem Personal in befristeten Drittmittelprojekten zwar grundsätzlich für möglich, unterscheidet aber ausdrücklich zwischen Projektförderung einerseits und Personalentwicklung bzw. Personalmanagement andererseits, ohne das eine in Verbindung mit dem anderen zu sehen (siehe dazu BT-Drucksache 18/7014 vom 14.12.2015). Aus Gewerkschaftssicht muss diese Auffassung als verantwortungslos bezeichnet werden!

Aufgabengerechte Finanzierung und Personalpolitik

Die Ursache der Probleme liegt aus unserer Sicht im dysfunktionalen Finanzierungsmodus von Wissenschaft in Deutschland. Wenn die Universitäten und Hochschulen eine ausreichende Grundfinanzierung für beide Aufgabenbereiche – Lehre und Forschung – hätten, könnten sie das dafür nötige Personal auch beschäftigen, und zwar im erforderlichen Umfang auch unbefristet. Solange aber die Forschung deutschlandweit über den Wettlauf um Drittmittel finanziert wird und das wissenschaftliche Personal der Hochschulen über Ka-

pazitätsverordnungen starr an die Zahl der Studierenden gekoppelt ist, wird sich nichts Grundlegendes an der Misere ändern.

Statt schwammig formulierter Befristungsgründe sollte es eine Verpflichtung zu klarer Personalpolitik geben. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler haben ein Recht darauf, ihre Promotion in finanziell abgesicherten Verhältnissen zu erarbeiten. Nach der Promotion haben sie ein Recht darauf, Klarheit zu der Aussicht über ihren Verbleib im Wissenschaftssystem zu erhalten. Wir sehen verbindliche Absprachen zu einem definierten Qualifizierungsziel mit der Zusage der darauffolgenden Entfristung des Arbeitsverhältnisses als einen gangbaren Weg.

Durch die nach wie vor bestehende Tarifsperre im Gesetz ist es den Tarifpartnern auch in Zukunft nicht möglich, ergänzende und erweiterte Tarifverträge abzuschließen.

Wir werden deshalb weiterhin die Selbstverpflichtungen von Hochschulen und Forschungseinrichtungen kritisch begleiten.

Fazit

ver.di bleibt bei der Auffassung, dass auch an den Hochschulen und im außeruniversitären Forschungsbereich das unbefristete Arbeitsverhältnis der Normalfall sein muss.

Es bleibt bei unseren zentralen Forderungen nach Dauerstellen für Daueraufgaben und einer ausreichenden Finanzierung durch Bund und Länder.

Die Novellierung des WissZeitVG ist hierbei ein nur bedingt verwendungsfähiger Baustein, da der Gesetzgeber bei seinem Vorhaben die prekären Befristungen einzudämmen, auf halben Wege stehen geblieben ist. Von daher begrüßt ver.di alle Initiativen zur besseren Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und akademischen Mittelbaus.

An der Schaffung von mehr unbefristeten Arbeitsverhältnissen in der Wissenschaft unterhalb der Professur führt kein Weg vorbei.