

Informationen und Hintergründe

THEMA: Neues Befristungsrecht

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Niedersachsen



Die Baustellen bleiben

„Mein Ziel ist es die Bedingungen für junge Wissenschaftler zu verbessern, also mehr Sicherheit, mehr Planbarkeit“ sagte Bundesbildungsministerin Johanna Wanka (CDU) am 8. Juli 2015 über ihre Pläne für das neue WissZeitVG. Ähnlich äußerte sich die niedersächsische Wissenschaftsministerin Gabriele Heinen-Kljajić (Bündnis90/Die Grünen) 13 Tage später bei der Vorstellung des NHG: Es werde „die Perspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses verbessern“ und für „gute Beschäftigungsbedingungen“ sorgen. Gemessen an diesen Ankündigungen haben beide Gesetze die Erwartungen nicht erfüllt. Wesentliche Punkte – wie etwa die Eindämmung von Befristungsmöglichkeiten, längere Vertragslaufzeiten, mehr Zeit für die eigene Qualifikation – wurden aufgegriffen, aber nur unverbindlich und lückenhaft umgesetzt. Weiterhin unerfüllt bleiben Forderungen nach der ausdrücklichen Herausnahme der Lehrkräfte für besondere Aufgaben im WissZeitVG sowie die Verankerung des Grundsatzes Dauerstellen für Daueraufgaben im WissZeitVG oder im NHG.

Die neue Gesetzeslage ist ein Schritt voran und weitere müssen folgen. Bis dahin sollten bei neuen Verträgen insbesondere die Qualifizierungsbindung eingefordert und auf Hochschulebene die Mindeststandards der Gesetze durch Beschlüsse zu Guter Arbeit ergänzt werden.

An Hochschulen und Forschungseinrichtungen gilt ein neues Befristungsrecht

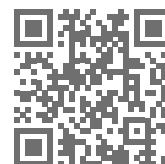
Alle Befristungen müssen nun begründet werden; GEW erreicht kleine Verbesserungen
Seit dem 17. März 2016 gilt das neue Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG), seit 1. Januar das neue Niedersächsische Hochschulgesetz (NHG). Beide Gesetze ändern die Rechtsgrundlage für Arbeitsverträge an den Hochschulen. Große Würfe sind dabei nicht herausgekommen, aber die GEW konnte kleine Verbesserungen erreichen.

So werden Befristungen, die auf Grundlage des WissZeitVG erfolgen, enger an eine anzustrebende Qualifikation oder an das Drittmittelprojekt gebunden. Im Gesetz heißt es, dass eine Befristung nur dann zulässig ist, wenn sie „zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt. (...) Die vereinbarte Befristungsdauer ist jeweils so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist.“ Diese Koppelung ist grundsätzlich richtig, weil damit die Befristung der Arbeitsverträge wieder ihrem ursprünglichen Zweck – der Förderung der wissenschaftlichen Qualifizierung – näherkommt. Die Formulierung ist dabei nicht so konkret wie von der GEW gefordert. Beispielsweise fehlt eine konkrete Mindestvertragslaufzeit bei Qualifikationsstellen sowie die Festlegung, welcher Anteil der Arbeitszeit für diese Qualifikation zur Verfügung stehen muss. Hier haben SPD und Grüne im Landtag angesetzt und im NHG verankert, dass es sich dabei für wissenschaftliche MitarbeiterInnen

mindestens um eine halbe Stelle handeln muss, von der wiederum mindestens ein Drittel für die selbstständige Arbeit zur Verfügung stehen muss. Dies entspricht Vorgaben in anderen Bundesländern, stellt aber keine befriedigende Regelung dar, da der Anteil zu gering bemessen ist.

Zudem wird es auf Drittmittelstellen nach wie vor möglich sein, unbefristet befristet beschäftigt zu sein. Neu aufgenommen ins WissZeitVG ist die Bindung an die Projektlaufzeit, was einer Forderung der GEW entspricht. Allerdings ist dies nur eine Soll-Regelung („die Befristungsdauer soll dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen“), was Ausnahmen ermöglicht. Im niedersächsischen Hochschulentwicklungsvertrag haben sich die Hochschulen zu seiner solchen Bindung bekannt, der Vertrag ist aber nicht gerichtsfest.

Neu im NHG ist zudem der Programmsatz „Die Hochschulen tragen den berechtigten Interessen ihres Personals an guten Beschäftigungsbedingungen, insbesondere an unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen und bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen an möglichst langen Laufzeiten, angemessenen Rechnung.“ Auch hier fehlt eine konkrete und verbindliche Ausgestaltung vollkommen. Weder wird geklärt, wann es sich um ein „berechtigtes“ Interesse des Personals handelt noch was es bedeutet, diesem Ansinnen „angemessen“ Rechnung zu tragen.



Jetzt Code scannen!
[www.gew-nds.de/
thema](http://www.gew-nds.de/thema)

Voraussetzung für Befristungen

Befristungen nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz bleiben möglich; die Befristung auf Grundlage des WissZeitVG ist nur noch zulässig, wenn die Finanzierung überwiegend aus Drittmitteln geschieht oder wenn die Beschäftigung zur Förderung der wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt. Falls es eine Drittmittelbefristung gibt, kann man unbefristet befristet angestellt werden; falls es eine Qualifizierungs-Bindung gibt, darf diese insgesamt zwölf bzw. 15 Jahre – sechs Jahre vor der Promotion und sechs Jahre nach der Promotion (Medizin: neun) – nicht überschreiten.

Vertragslaufzeiten

Bei Zeitverträgen, die zur Förderung der wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung geschlossen werden, muss die Befristungsdauer künftig der angestrebten Qualifizierung „angemessen“ sein (WissZeitVG) bzw. die „angestrebte Qualifizierung ermöglichen“ (NHG).

Nähere Ausführungen dazu stehen weder im WissZeitVG noch im NHG.

Bei Drittmittelverträgen gilt laut WissZeitVG zudem: „Die vereinbarte Befristungsdauer soll dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen“. Eine solche Soll-Regelung lässt begründete Ausnahmen zu.

Arbeitszeit für eigene Forschung

Das WissZeitVG macht keine Angaben dazu, ob ein bestimmter Teil der Arbeitszeit für die eigene Qualifizierung vorzusehen ist. Das NHG legt für Wissenschaftliche MitarbeiterInnen fest, dass Stellen mit „Weiterqualifizierung“ mindestens 50 Prozent einer Vollzeitstelle betragen müssen sowie mindestens ein Drittel der Arbeitszeit für die „selbständige vertiefte wissenschaftliche Arbeit“ reserviert ist.

Lehrkräfte für besondere Aufgaben

Lehrkräfte für besondere Aufgaben fallen weiterhin in den Geltungsbereich des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, obwohl sie in der Regel nach wie vor keine Chance zur wissenschaftlichen Qualifizierung haben.

Nicht-wissenschaftliches Personal

Das so genannte nicht-wissenschaftliche Personal unterliegt nicht mehr dem Geltungsbereich des WissZeitVG. Diese Arbeitsverträge sind somit unbefristet oder auf Grundlage anderer Rechtsvorschriften, insbesondere des Teilzeit- und Befristungsgesetzes, befristet abzuschließen.

Studentische Beschäftigte

Studentische Beschäftigungsverhältnisse werden nicht auf die Höchstbefristungsdauer von sechs Jahren vor der Promotion angerechnet – dies gilt künftig auch für Tätigkeiten während des Master-Studiums. Allerdings fallen nur studentische Beschäftigungsverhältnisse zur Erbringung wissenschaftlicher oder künstlerischer Hilfstätigkeiten unter diese Regelung. Für diese Beschäftigungen gibt es im WissZeitVG nun eine rechtssichere Befristungsgrundlage. Die Höchstbefristungsdauer für diese Arbeitsverhältnisse beträgt insgesamt sechs Jahre.

Überarbeitete familienpolitische Komponente

Die Überarbeitung der familienpolitischen Komponente im WissZeitVG stellt klar, dass auch die Betreuung von Stief- und Pflegekindern zu einer Verlängerung der Höchstbefristungsdauer führen kann.

Neue behindertenpolitische Komponente

Nach dem Vorbild der familienpolitischen Komponente wurde in das Gesetz eine behindertenpolitische Komponente aufgenommen. Für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit einer Behinderung oder einer chronischen Krankheit erhöht sich die Höchstbefristungsdauer um zwei Jahre.

Neue Mitspracherechte für Personalräte

Seit dem 1. Januar haben die Personalräte ein Mitbestimmungsrecht ab der ersten Befristung eines Arbeitsvertrags für WiMis, LföA und WHK. Damit werden die Rechte der Beschäftigten gestärkt, aber auch die Anforderungen für die Personalräte aufgrund der Vielzahl der Befristungen deutlich erhöht.

Jetzt Standards für „Gute Arbeit“ in den Hochschulen setzen

Alle niedersächsischen Hochschulen haben sich im Hochschulentwicklungsvertrag dazu verpflichtet, „Standards für ‚Gute Arbeit‘ zu entwickeln“ und dabei „u.a. die Laufzeit von Arbeitsverträgen an der Mindestdauer des Promotionsverfahrens oder der Laufzeit der Projektförderung“ zu bemessen sowie „geeignete Maßnahmen zur Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Tätigkeit und Familienverantwortung“ zu ergreifen. Dieses muss man nun einfordern bzw. die bestehenden Beschlüsse fortentwickeln. Die GEW bietet mit dem „Herrschinger Kodex“ eine Arbeitsgrundlage an. Solche hochschulbezogenen Vereinbarungen können eine wichtige Stütze sein, solange die Gesetzeslage unbefriedigend bleibt.