

## Sonderarbeitsrecht für Hochschule und Forschung

### Das neue Wissenschaftszeitvertragsgesetz

Im April 2007 ist das „Gesetz zur Änderung arbeitsrechtlicher Vorschriften in der Wissenschaft“ in Kraft getreten. Kern des Gesetzes ist Artikel 1, das „Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG)“, das die Befristung von Beschäftigungsverhältnissen an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen regelt.

Das neue WissZeitVG schreibt die bereits im Hochschulrahmengesetz (HRG) seit 2002 festgelegte Höchstbefristungsdauer von zwölf bzw. 15 Jahren für Qualifikationszeiten fort. Allerdings erhalten forschende Eltern künftig die Möglichkeit, die Laufzeiten ihrer befristeten Verträge während der Promotion und Habilitation/Juniorprofessur um jeweils zwei Jahre pro Kind zu verlängern (familienpolitische Komponente).

Ganz neu: Das WissZeitVG ermöglicht Hochschulen und Forschungseinrichtungen künftig, auch wissenschaftliche und nichtwissenschaftliches Personal in drittmittelfinanzierten Projekten – wie es in der offiziellen Begründung des Gesetzes geradezu sarkastisch heißt – „rechtssicher und für beide Seiten transparent zu befristen“. Es geht aber auch anders: Nach § 1 Abs. 2 WissZeitVG kann unbefristet beschäftigt werden.

#### Zustimmung auf Arbeitgeberseite

Bei den Wissenschaftsarbeitgebern stößt das Gesetz auf große Zustimmung: Es eröffnet ihnen die grenzenlose Flexibilisierung der Beschäftigung im Bereich der Drittmittelforschung. Mit Auslaufen der Drittmittelförderung können nun ganze Teams schnell und unbürokratisch entlassen werden. Künftig wird nicht nur für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, sondern auch für ihre Kolleginnen und Kollegen in den Sekretariaten oder in der Gerätebetreuung der Ablauf der Projektdauer zur Zitterpartie um Anschlussbeschäftigung oder Arbeitslosigkeit.

#### Studentische Beschäftigte besser gestellt

Für Studentinnen und Studenten gibt es Verbesserungen: Die im HRG vorgeschriebene vierjährige

Höchstbefristungsgrenze für studentische Beschäftigte ist entfallen. Außerdem werden studentische Beschäftigungszeiten vor Abschluss des Studiums, also auch während der Master-Phase, nicht länger auf die Höchstbefristungsdauer der postgradualen Qualifizierungsphase (Promotion) angerechnet.

#### Für junge Eltern kein Grund zum Jubeln

Die sogenannte familienpolitische Komponente des WissZeitVG sollte nicht überschätzt werden. Es gibt keineswegs einen gesetzlichen Anspruch, den Fristvertrag während der Promotion oder PostDoc-Phase anlässlich der Geburt eines Kindes verlängert zu bekommen, sondern Eltern wird lediglich eine Vertragsverlängerungsoption „in der insgesamt zulässigen Befristungsdauer“ zugesprochen. Sie muss und kann innerhalb der zwölf bzw. 15-Jahresfrist auch nur ein Mal gegenüber dem Arbeitgeber durchgesetzt werden. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf müssen die Betroffenen nach wie vor selbst realisieren. Zur Verbesserung der Rahmenbedingungen in Hochschulen und Forschungseinrichtungen trägt das Gesetz nichts bei.

#### Nachteile durch das WissZeitVG

Eine gewerkschaftliche Unterstützung für das Gesetz kann es aufgrund seiner negativen Auswirkungen nicht geben. Die GEW hat verfassungsrechtliche Bedenken und Kritik zu einzelnen Aspekten formuliert und im parlamentarischen Verfahren wiederholt vorgebracht. GEW-Stellungnahmen und Presseerklärungen unter [http://www.gew.de/Neues\\_Arbeitsrecht\\_in\\_der\\_Wissenschaft.html](http://www.gew.de/Neues_Arbeitsrecht_in_der_Wissenschaft.html).

#### Unbefristet befristet

Die GEW lehnt die Ausweitung befristeter Arbeitsverträge ab. Entsprechend den Grundsätzen des allgemeinen deutschen und europäischen Arbeitsrechts sind permanent anfallende Aufgaben in unbefristeten Arbeitsverhältnissen zu erledigen. Bereits jetzt ist in keinem anderen Bereich der Anteil

# Sonderarbeitsrecht für Hochschule und Forschung

## Das neue Wissenschaftszeitvertragsgesetz

befristeter Arbeitsverträge auch nur annähernd so hoch wie in der Wissenschaft: 75 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten auf Zeitverträgen. Die Befristungsregeln des WissZeitVG gelten für „das wissenschaftliche und künstlerische Personal mit Ausnahme der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer“. Dazu gehören auch die Lehrkräfte für besondere Aufgaben, die bisher grundsätzlich unbefristet angestellt waren. Zukünftig können auch nichtwissenschaftliche und nichtkünstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Kassenlage befristet beschäftigt werden. Vielen Beschäftigten ist noch gar nicht bewusst, dass sie – sobald ihre Tätigkeiten überwiegend drittmittelfinanziert sind – ohne zeitliche Obergrenzen und ohne Mindestvertragslaufzeit künftig in der Wissenschaft **unbefristet befristet** beschäftigt werden können. Die Befristung der Arbeitsverträge muss sich dabei weder nach der Projektlaufzeit, noch nach dem Bewilligungszeitraum der Drittmittel richten, sondern kann im Extremfall wochen- oder monatsweise zugeschnitten werden. Das heißt: Keine Beschäftigungsgarantie, sondern im Gegenteil das lebenslange Risiko, jederzeit ohne Kündigungsschutz aus dem Wissenschaftsbetrieb herausgedrängt zu werden.

**Die GEW fordert Hochschulen und Forschungseinrichtungen auf, sachgrundlos befristete Verträge weiter an die Qualifizierungsphase zu koppeln und Lehrkräfte wie bisher unbefristet zu beschäftigen! Dies gilt auch für zukünftige Personalkategorien (z.B. Lecturer).**

### Standort Deutschland verliert an Attraktivität

Die Arbeitgeber sind von ihrer Pflicht entbunden, durch Personalplanung und -entwicklung für eine aufgabengerechte Personalstruktur zu sorgen und ihre soziale Verantwortung gegenüber den Beschäftigten zu übernehmen. Sie dürften sich mit dem WissZeitVG einen Bärendienst erwiesen haben, denn der **Arbeitsplatz Hochschule und Forschung** wird mit diesem deutschen Sonder-

arbeitsrecht für die Wissenschaft **noch unattraktiver** und büßt im internationalen Vergleich und im Wettbewerb mit dem außerhochschulischen Arbeitsmarkt an Konkurrenzfähigkeit ein. Eine weitere Abwanderung von Nachwuchskräften auf der Suche nach Karriereperspektiven ist vorhersehbar.

### Eingeschränkte Arbeitnehmerrechte

Mit dem Gesetz wird **eine wachsende Beschäftigtengruppe** unterhalb der Professur im Wissenschaftsbetrieb **ihrer Arbeitnehmerschutzrechte beraubt**. Für befristet Angestellte an Hochschulen und in Forschungseinrichtungen läuft künftig der tarifliche Kündigungsschutz leer, der den Beschäftigten im Tarifgebiet Ost ohnehin nicht gewährt wurde. Aus längerer und ununterbrochener Betriebszugehörigkeit ableitbare tarifliche Ansprüche bei der Eingruppierung und damit bei der Vergütung lassen sich von permanent befristet Beschäftigten nicht mehr erwerben.

### Verfassungsrechtliche Bedenken

Bisher gültige Befristungsregelungen nach HRG für das wissenschaftliche und künstlerische Personal wurden mit Bezug auf die im Grundgesetz fixierte Wissenschaftsfreiheit (Art. 5 Abs. 3 GG) begründet. Die **Ausweitung der gesetzlichen Befristungsregelungen auf nichtwissenschaftliche und nichtkünstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** ist nach Ansicht der GEW mit Verweis auf die Wissenschaftsfreiheit **nicht legitimierbar**. Hier zeichnet sich eine gerichtliche Auseinandersetzung ab, wenn Betroffene das Bundesverfassungsgericht anrufen.

Das **WissZeitVG kollidiert mit dem Tarifvertrag** für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) und seinen wissenschaftsspezifischen Sonderregelungen. Für die befristete Beschäftigung von Ärztinnen und Ärzten in den Universitätsklinika gibt es seit 01. November 2006 beispielsweise Mindestvertragslaufzeiten, „um das Interesse der Beschäftigten an einer notwendigen Planungssicherheit zu berücksichtigen“ (TV-L § 41 Nr. 19 Ziffer 2). Entsprechende Regelungen hat die GEW

für den gesamten Wissenschaftsbereich gefordert. Dieses Ziel ließ sich in der zurückliegenden Tarifrunde nicht erreichen. Immerhin hatten sich die Tarifpartner darauf verständigt, mit der Befristung im Wissenschaftsbereich verantwortungsbewusst umzugehen. Die Politik hat inzwischen jedoch den allgemeinen Konsens über die Notwendigkeit eines „Wissenschaftstarifvertrags“ aufgekündigt. Das WissZeitVG § 1 Abs. 1 **schreibt eine Tarifsperre fort**, die seit 1985 im HRG enthalten ist. Arbeitgeber und Gewerkschaften dürfen auch dann nicht vom WissZeitVG abweichen, wenn sie sich auf eine aus ihrer Sicht sachgerechtere tarifvertragliche Regelung einigen würden. Nach Auffassung der GEW hat der Gesetzgeber damit die **verfassungsrechtlich verbrieft Koalitionsfreiheit** (Art. 9 Abs. 3 GG) **verletzt**. Dass die Tarifsperre auch für die Befristungsregelungen für nichtwissenschaftliches und nichtkünstlerisches Personal gilt, wird von den Gewerkschaften in Frage gestellt.

Die GEW hat immer gefordert, die Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft, d. h. auch Befristungsfragen, tarifvertraglich zu regeln.

### Perspektiven

Die GEW wird die Anwendung des WissZeitVG kritisch beobachten und Bund und Länder sowie Wissenschaftsorganisationen auf seine negativen Folgen aufmerksam machen. Es ist viel Aufklärungsarbeit zu leisten, im Dialog mit den Betroffenen ebenso wie durch Schulung von Personal- und Betriebsräten.

Das neue Sonderarbeitsrecht für die Wissenschaft wirkt sich auch auf die nächsten Verhandlungsrunden zu den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes für Bund, Kommunen und Länder (TVöD und TV-L) aus. Die GEW wird sich dafür einsetzen, dass die vom Gesetzgeber eröffnete Befristungsmöglichkeit tariflich eingeschränkt oder ganz aufgehoben wird.

Im Tarifabschluss für die Länder vom 25. Oktober 2006 findet sich die Selbstverpflichtung der Tarifvertragsparteien, zu prüfen, „ob und inwieweit aufgrund der erhöhten Mobilitätsanforderungen bei wissenschaftlich Beschäftigten eine Überbrückungsleistung im Sinne einer Härtefallregelung gezahlt werden kann, wenn im Anschluss an ein befristetes Arbeitsverhältnis keine zeitnahe Anschlussbeschäftigung erfolgt“. In den anstehenden Verhandlungen zur Entgeltordnung muss also noch mehr Druck gemacht werden, hier zu einer Regelung zu kommen, nachdem die Übergangsgeldzahlung gemäß Bundesangestelltentarifvertrag (BAT/BAT-O Abschnitt XIII) zum 01. November 2006 weggefallen ist.

Durchsetzungsfähig ist eine Gewerkschaft nur mit einer starken und aktiven Mitgliedschaft – alle sind gefordert, die eigenen Interessen gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen durchzusetzen.

**Die GEW empfiehlt allen Betroffenen, sich über die veränderte Rechtslage zu informieren und neue Arbeitsverträge sorgfältig zu prüfen! Wir bieten unseren Mitgliedern kostenlose Beratung und arbeitsrechtliche Unterstützung an und stehen allen Interessierten als Ansprechpartner zur Verfügung!**

Ansprechpartner sind die jeweiligen Landesverbände, s. unter [http://www.gew.de/Landesverbaende\\_3.html](http://www.gew.de/Landesverbaende_3.html)

Weitere Infos: <http://www.gew.de/Wissenschaft.html> und <http://www.gew.de/Laender.html>

Impressum  
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Hauptvorstand  
Verantwortlich: Andreas Keller, Ulf Rödde (V.I.S.d.P.)  
Redaktion: Claudia Kleinwächter, Stefanie Eßwein  
Reifenberger Str. 21  
60489 Frankfurt  
069/78973-0  
Fax: 069/78973-202  
E-Mail: [info@gew.de](mailto:info@gew.de)  
[www.gew.de](http://www.gew.de)  
April 2007

## Antrag auf Mitgliedschaft (bitte in Druckschrift ausfüllen)

Frau / Herr

Nachname, Vorname

Straße, Nr.

Beschäftigt seit  Postleitzahl, Ort

Geburtsdatum  Nationalität

Telefon, E-Mail

Bisher gewerkschaftlich organisiert bei

von  bis  (Monat/Jahr)

Berufsbezeichnung (für Studierende: Berufsziel)

Fachgruppe

Betrieb / Dienststelle/ Träger

Straße, Nr. des Betriebs / der Dienststelle

Postleitzahl, Ort

Name / Ort der Bank /Bankleitzahl

Kontonummer

Tarif-/Besoldungsgruppe (Stufe)  Bruttoeinkommen  Gültig seit

Beschäftigungsverhältnis

- |  |   |  |
|--|---|--|
| <input type="checkbox"/> Honorarkräfte           | <input type="checkbox"/> in Rente / pensioniert | <input type="checkbox"/> befristet bis         |
| <input type="checkbox"/> angestellt              | <input type="checkbox"/> im Studium             | <input type="checkbox"/> arbeitslos            |
| <input type="checkbox"/> beamtet                 | <input type="checkbox"/> ABM                    | <input type="checkbox"/> beurlaubt ohne Bezüge |
| <input type="checkbox"/> teilzeitbeschäftigt mit | <input type="checkbox"/> Vorbereitungsdienst /  | <input type="checkbox"/> Sonstiges             |
| <input type="checkbox"/> Std./Woche              | Berufspraktikum                                 |  |

Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten und seine Zahlungen daraufhin regelmäßig zu überprüfen. Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag ermächtige ich die GEW zugleich widerruflich, den von mir zu leistenden Mitgliedsbeitrag vierteljährlich von meinem Konto abzubuchen.

Ort, Datum, Unterschrift

Die uns von Ihnen angegebenen personenbezogenen Daten sind nur zur Erfüllung unserer satzungsgemäßen Aufgaben auf Datenträgern gespeichert und entsprechend den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes geschützt.

Bitte zurück an: GEW-Hauptvorstand, Postfach 900409, 60444 Frankfurt, Fax: 069/78973-102

Vielen Dank!

Ihre GEW

