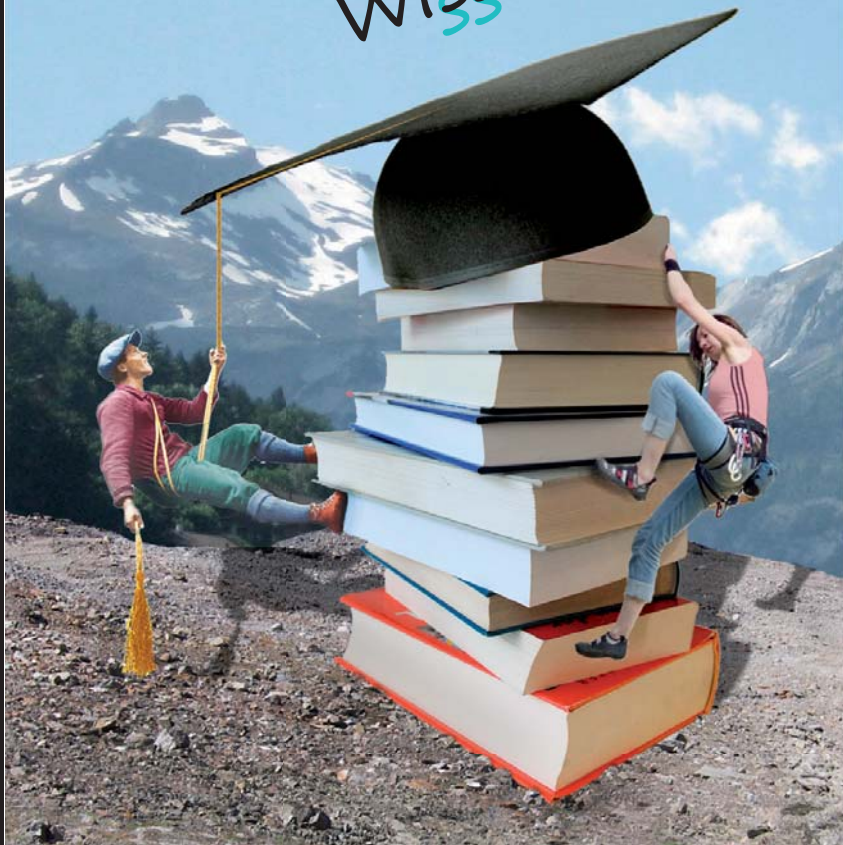


PERSONALRATSI NFO



Herausforderung Wissenschaft



THEMEN DIESER AUSGABE

Hopp, Hopp, Hopp, WiMi lauf Galopp...	3
Dringend reparaturbedürftig!	4
Zur Geschichte des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes	4
Ein kleines Novellchen: NHG	9
Novellierung des WissZeitVG	10
Bessere Arbeitsbedingungen oder unzureichende Reform?	10
Qualifizierungsphase	11
Familienpolitische Komponente	12
Behindertenpolitische Komponente	13
Mutterschutz und Elternzeit, Beurlaubungen, Freistellungen	14
Drittmittelbeschäftigte müssen draußen bleiben!	16
Drittmittelbefristungen	16
Wissenschaftliche Hilfstätigkeiten während des Studiums	18
Fazit: Verbesserung oder unzureichende Reform?	19
Attraktive Beschäftigungsbedingungen	21
Das Präsidium und die Verantwortung als Arbeitgeber	21
Empfehlungen	21
Leitlinien	22
Die Maßnahmen	24
90 % befristete Verträge und Laufzeiten < 1 Jahr	26
Wie ‚attraktiv‘ sind unsere Beschäftigungsbedingungen?	26
Befristungsanteil	26
Vertragslaufzeiten	26
Stellenumfang	27
Fazit	28
Noch eine Novelle: NPersVG	29
Hier: Mitbestimmung bei wissenschaftlichen MitarbeiterInnen	29
Alles, was Recht ist	33
Geltungsbereich des WissZeitVG	33
Verlängerung der Qualifikationsbefristung ohne Antrag	34

HOPP, HOPP, HOPP, WIMI LAUF GALOPP...

So oder so ähnlich könnte man den Alltag der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen umschreiben. Stöcke und Steine gibt es dort in ausreichender Menge. Es geht um Qualifikation, um Bestenauslese und ganz nebenbei noch um Broterwerb. Die Gesetzgeber formulieren Rahmenbedingungen, die möglichst schnell ans Ziel führen und gleichzeitig die Freiheit von Forschung und Lehre nicht einschränken sollen. Die begrenzten finanziellen Mittel sind dabei häufig geeignete Druckmittel, um möglichst viel Leistung in befristeter Zeit abzurufen.

Leider haben die vergangenen Jahre gezeigt, dass doch einiges im Argen liegt im sogenannten wissenschaftlichen Mittelbau. Engagierte und hochmotivierte WissenschaftlerInnen verlieren die Perspektive, häufig fehlt die Zeit für die eigene Qualifikation, an die eigene Lebensplanung oder Kreditwürdigkeit ist mit befristeten Verträgen nicht zu denken. Und dies betrifft immerhin 90 % aller Verträge mit wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftigten an unserer Universität.

Nun tut sich endlich etwas: Die Gesetzgeber müssen auf den öffentlichen Druck reagieren, die Koalitionspartner müssen sich an ihren Versprechen messen lassen und so stehen derzeit einige Gesetzesänderungen an, die sich unmittelbar oder mittelbar auf die Beschäftigungsverhältnisse von WissenschaftlerInnen auswirken.

Die wichtigsten Änderungen haben wir in dieser Sonderausgabe zusammengefasst.

Viel Spaß damit!



DRINGEND REPARATURBEDÜRFTIG! ZUR GESCHICHTE DES WISSENSCHAFTSZEITVERTRAGSGESETZES

CDU/CSU und SPD hatten schon im November 2013 im Koalitionsvertrag festgelegt, dass das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) novelliert werden soll. Zwar lägen befristete Beschäftigungsverhältnisse aufgrund von Qualifizierungsphasen, zeitlich befristeten Forschungsprojekten und anderen Sachgründen in der Natur des Wissenschaftsbetriebs, der Anteil der Befristungen und insbesondere der Befristungen über sehr kurze Zeiträume hätten aber einen Handlungsbedarf entstehen lassen. CDU/CSU und SPD kündigten also an, auf die Proteste von WissenschaftlerInnen und Gewerkschaften wegen der völlig aus dem Ruder gelaufenen Befristungspraxis an Hochschulen und Forschungseinrichtungen reagieren zu wollen.

||||| 2007

Das WissZeitVG trat am 18.04.2007 in Kraft. Bis 2007 hatte der Bund durch das Hochschulrahmengesetz (HRG) einen Rahmen für die Landeshochschulgesetze gesetzt. Nach der Föderalismusreform fiel die Zuständigkeit für die Hochschulen ausschließlich den Ländern zu. Das HRG verlor daher seine Gültigkeit. Das HRG enthielt aber spezielle Regelungen

für die Befristung von Arbeitsverträgen von WissenschaftlerInnen an den Hochschulen. Das WissZeitVG sollte diese Regelungen aufnehmen und damit den Hochschulen und Forschungseinrichtungen weiterhin Rechtssicherheit bei der Befristung von Arbeitsverträgen bieten. Das WissZeitVG schrieb aber nicht nur die bisherigen gesetzlichen Regelungen fort, sondern erweiterte den Anwendungsbereich auf Forschungseinrichtungen und auf nicht-wissenschaftliches Personal in Drittmittelprojekten .



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Am 06.06.2007 hielt Ministerialrat Dirk Schüller vom BMBF auf der Tagung des Arbeitskreises Fortbildung der UniversitätskanzlerInnen eine Rede zum neuen Tarifrecht und Befristungsrecht. Er hoffte damals, dass das WissZeitVG von den Hochschulleitungen genutzt werde, um WissenschaftlerInnen im Anschluss an ihre Qualifikation bessere Beschäftigungsperspektiven zu eröffnen. Eine gravierende Fehlentwicklung sei es, wenn bisherige Dauerstellen wegen der erweiterten Befristungsmöglichkeiten in befristete Positionen umgewandelt würden. Im Gegenteil solle auch im Hoch-



So hielt ver.di in einer Pressemitteilung vom 16.03.2011 fest, dass sich das Wissenschaftszeitvertragsgesetz für die WissenschaftlerInnen mitnichten bewährt hat. Aus Sicht von ver.di wurden im Evaluationsbericht erhebliche Mängel, Unklarheiten und ‚Irritationen‘ genannt:

- Eine hohe Unzufriedenheit der Beschäftigten hinsichtlich der Familienfreundlichkeit, der Aufstiegsmöglichkeiten, der Arbeitsplatzsicherheit und der Planbarkeit der Karriere.
- Ein massiver Anstieg der befristeten Beschäftigungsverhältnisse seit Einführung des WissZeitVG.
- Jeder zweite Arbeitsvertrag in der Qualifikationsphase wurde mit einer Dauer von einem Jahr und einem Stellenumfang von 30 % abgeschlossen.
- Auch wissenschaftliches Personal, das größtenteils oder ausschließlich Lehraufgaben wahrnimmt, wurde auf Basis der sogenannten Qualifizierungsbefristung beschäftigt, obwohl diesem Personenkreis in der Regel kaum eine Möglichkeit für die wissenschaftliche Qualifizierung gegeben wird.
- Unklare Regelung, ob wissenschaft-

liche Hilfskräfte im Masterstudium unter den Befristungsrahmen des WissZeitVG fallen (Anrechnung dieser Beschäftigungsverhältnisse auf die Höchstbefristungsdauer?).

- Die sogenannte familienpolitische Komponente des WissZeitVG wurde nur von rund einem Prozent der Beschäftigten überhaupt genutzt.



Deutscher
Bundestag

Die Kritik am WissZeitVG wurde von SPD, Grünen und Linken aufgegriffen, weshalb u. a. der Bundestag am 22.09.2011 über die Zukunft des wissenschaftlichen Nachwuchses debattierte. In dieser Debatte wiesen CDU/CSU und FDP die von den Oppositionsparteien geäußerte Kritik scharf zurück. Albert Ruppert (CDU/CSU) betonte, dass sowohl an Hochschulen als auch an Forschungseinrichtungen die Anzahl der WissenschaftlerInnen stark zugenommen hätte. Dieser Zuwachs sei auch dem Bund zu verdanken. Es stelle sich aber die Frage, warum die Hochschulen diese Sicherheit nicht in den Arbeitsverträgen an den wissenschaftlichen Nachwuchs weitergäben. Dr. Martin Neumann (FDP) wandte sich sogar explizit **gegen** den Ausbau unbefristeter Stellen. Die Lage in der Wissenschaft sei gar nicht so schlecht wie von SPD, Grünen und Linken dargestellt. Neumann forderte mehr Autonomie für

die Hochschulen, damit würde sich die Situation der WissenschaftlerInnen auch verbessern.

Letztlich sahen sowohl FDP als auch CDU/CSU nicht den Gesetzgeber in der Verantwortung. Das Gesetz gäbe nur die (erweiterten) Möglichkeiten vor, die verantwortungsvolle Nutzung dieser Möglichkeiten sei Sache der Arbeitgeber.

2013

Daher ließ der Regierungswechsel 2013 auf ein Umdenken in der Politik hoffen. Jedoch verschob auch der Koalitionsvertrag von CDU/CSU und SPD die Verantwortung vor allem auf die Hochschulen und Forschungseinrichtungen, ein aktives Gegensteuern gegen den hohen Befristungsanteil sei in erster Linie deren Aufgabe. CDU/CSU und SPD würden aber das entsprechende Bemühen der Wissenschaftsorganisationen durch eine Novellierung des WissZeitVG flankieren.

Soweit der Plan, die Bearbeitung ließ auf sich warten.

2015

Im April dieses Jahres veröffentlichten SPD und CDU/CSU erstmals Eckpunkte zur Novellierung des WissZeitVG. Befristungen in der Phase der Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses seien sinnvoll und notwendig. Mit der Änderung des WissZeitVG solle aber der

schädlichen Übertreibung entgegengewirkt und ein politisches Zeichen gesetzt werden, dass der Anteil der Befristungen von wissenschaftlichem Personal – insbesondere mit sehr kurzen Verträgen – ein inakzeptables Maß erreicht habe.

Daher sieht das Eckpunktepapier bezüglich der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen folgende Änderungen des WissZeitVG vor:

- Unsachgemäße Kurzbefristungen sollen unterbunden werden.
- Aus dem WissZeitVG soll sich künftig klar ergeben, dass die sogenannte sachgrundlose Befristung (= Befristung in der Qualifikationsphase) nur dann zulässig ist, wenn eine Qualifizierung als Teil des Arbeitsverhältnisses vereinbart ist.
- Unterbrechungen wie Mutterschutz/Elternzeit oder Pflege von Kindern und Angehörigen sollen nicht nur eine Verlängerung eines bestehenden Arbeitsvertrages ermöglichen, sondern auch einen entsprechend längeren Vertrag bei einer anderen Universität.
- Eine Klarstellung, dass die sogenannte familienpolitische Komponente sich nicht nur auf die Betreuung von leiblichen Kindern bezieht, sondern auch auf die Betreuung von Stief- und Pflegekindern.
- Eine Klarstellung, dass studentische

Hilfskrafttätigkeiten während eines Masterstudiums nicht auf den Befristungsrahmen (Höchstbefristungsdauer) angerechnet werden.

Bildungsministerin Johanna Wanka (CDU) legte kurz nach der Veröffentlichung einen ersten Arbeitsentwurf zur Überarbeitung des WissZeitVG vor. Sowohl das Eckpunktepapier als auch dieser erste Entwurf der Novelle wurden von verschiedenen Seiten kritisiert.



So warnte ver.di am 14.07.2015 vor einer unzureichenden Reform des WissZeitVG. Die völlig ausufernde Praxis der Kurzbefristungen würde nicht ausreichend eingeschränkt. Der Arbeitsentwurf sehe nur eine Soll-Bestimmung zur Einschränkung von Befristungen vor, die in der Praxis ausgehöhlt werden würde. Auch fehle eine Regelung für verbindliche Betreuungsvereinbarungen, um die Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses sicherzustellen.

Ver.di forderte u. a., dass für wissenschaftliche Beschäftigte auf Haushaltsstellen in der Qualifizierungsphase Mindestvertragslaufzeiten von drei Jahren festgeschrieben werden. Bei Befristungen für Drittmittelprojekte forderte ver.di, dass die zur Verfügung stehenden fi-

nanziellen Mittel bei der Laufzeit der Arbeitsverträge voll ausgeschöpft werden.

Die Arbeitgeberseite dagegen will weiterhin keine weitergehenden gesetzlichen Regelungen und betont die Selbstverantwortung der Hochschulen und Forschungseinrichtungen. So hielt die Allianz der Wissenschaftsorganisationen in ihrer Stellungnahme zur geplanten Novelle vom 25.03.2015 zwar fest, dass es bei der praktischen Anwendung des WissZeitVG in der Vergangenheit zu sehr kurzen Vertragszeiträumen gekommen sei, verbunden mit erheblichen Unsicherheiten bei den Karrierewegen vieler NachwuchswissenschaftlerInnen.

Die Mitgliedsorganisationen der Allianz würden aber ihre Verantwortung sehr ernst nehmen und auch im Eigeninteresse diesen Fehlentwicklungen durch organisationsspezifische Leitlinien zum Umgang mit befristet beschäftigten WissenschaftlerInnen gegensteuern. Warum die Mitgliedsorganisationen dies in den letzten Jahren nicht getan haben und erst aufgrund der geplanten Novellierung tätig wurden, dazu sagt die Allianz der Wissenschaftsorganisationen aber leider genauso wenig wie zu dem ausufernden Befristungsanteil beim wissenschaftlichen Mittelbau.

Die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) warnte in ihrer Stellungnahme vom 30.06.2015 vor einer gesetzlichen Überregulierung. Aufgrund der Vielfalt

HRK Hochschulrektorenkonferenz

Die Stimme der Hochschulen

der Qualifizierungsmöglichkeiten und Projektformate seien gesetzliche Detailregelungen im Befristungsrecht des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals kontraproduktiv. Stattdessen sei es erforderlich, dass die Vorgesetzten bzw. BetreuerInnen sowie die Hochschulleitungen ihre personal- und hochschulpolitische Verantwortung wahrnehmen. Wichtigste Möglichkeit, diese Entwicklung zu unterstützen, sei dabei nicht die Neufassung des WissZeitVG, sondern die Verbesserung der derzeit unzureichenden Grundfinanzierung der Hochschulhaushalte.

Jedoch nimmt die HRK mit Erleichterung zur Kenntnis, dass durch den vorgelegten Referentenentwurf die in der Wissenschaft bei der Beschäftigung und Befristung von wissenschaftlichem und künstlerischem Personal in der Qualifizierung und in der drittmittelfinanzierten Projekten erforderliche Flexibilität und Dynamik nicht beeinträchtigt wird.

Eine Formulierung, die die Erwartungen der Beschäftigten bezüglich der Novellierung des WissZeitVG deutlich dämpfen dürfte. Zumal die hohe Anzahl der Befristungen und der Kurzzeitverträge deutlich zeigt, dass diese Flexibilität und Dynamik bisher von den Hochschulen auf Kosten der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen erkauft wurde.

EIN KLEINES NOVELLCHEN: NHG

Kaum der Rede wert ist, was vollmundig den Namen „Gesetz zur Stärkung der Beteiligungskultur“ tragen wird: das Änderungsgesetz zum Niedersächsischen Hochschulgesetz (NHG). Die Beteiligung beschränkt sich auf die Verankerung beratender Stimmen verschiedener Gruppen in Senat und Hochschulrat, ein echtes Stimmrecht ist nicht vorgesehen.

„Die Hochschulen tragen den berechtigten Interessen ihres Personals an guten Beschäftigungsbedingungen [...] angemessenen Rechnung“, butterweicher hätte man es kaum formulieren können.

Für die WissenschaftlerInnen wird sich durch dieses Novellchen nicht viel ändern. Immerhin soll eine Promovierendenvertretung festgeschrieben werden (die es an vielen Hochschulen bereits ohne gesetzliche Vorgabe gibt). In der Grundordnung kann die Hochschule dann der Promovierendenvertretung eine beratende Stimme in Senat und Hochschulrat einräumen.

Wir werden sehen, ob die Leibniz Universität diese Option - denn mehr ist es nicht - ermöglichen wird.

NOVELLIERUNG DES WISSZEITVG BESSERE ARBEITSBEDINGUNGEN ODER UNZUREICHENDE REFORM?

Am 04.09.2015 hat der Bundestag den Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) veröffentlicht (Drucksache 395/15) und in einer Pressemitteilung mit dem Versprechen besserer Arbeitsbedingungen für WissenschaftlerInnen angepriesen.

In der Begründung für die Novelle hält die Bundesregierung fest, dass die im WissZeitVG enthaltenen Sonderregelungen für Befristungen aus ihrer Sicht geeignete und überwiegend belastbare Instrumente darstellen würden, um befristete Beschäftigungsverhältnisse mit WissenschaftlerInnen eingehen zu können. Allerdings hätte der Anteil von Befristungen – insbesondere über kurze Zeiträume – ein Maß erreicht, das einen Handlungsbedarf entstehen lasse. Die durch das WissZeitVG ermöglichten Befristungen im Sinne eines verantwortungsvollen Personalmanagement einzusetzen sei in erster Linie Aufgabe der Hochschulen und Forschungseinrichtungen als Arbeitgeber. Fehlentwicklungen in der Befristungspraxis solle durch die Novelle entgegengewirkt werden, ohne die in der Wissenschaft erforderliche Flexibilität und Dynamik zu beein-

trächtigen. So sollen unsachgemäße Kurzbefristungen unterbunden werden, indem die Befristungstatbestände um Orientierungspunkte für die Gestaltung der individuellen Vertragsdauer ergänzt werden. Auch soll klargestellt werden, dass die Wahrnehmung von Daueraufgaben durch befristetes Personal nur im Kontext einer Qualifizierung sachgerecht sei.

Welche Änderungen der Gesetzesentwurf im Einzelnen vorsieht, soll im Folgenden dargestellt werden. Dabei werden wir versuchen, uns auf die Punkte zu konzentrieren, die für die wissenschaftlichen Beschäftigten relevant sind. Um die geplanten Änderungen verständlich machen zu können, werden wir bezüglich der einzelnen Änderung jeweils vorab darstellen, welche Regelung das WissZeitVG derzeit vorsieht. Abschließend versuchen wir eine Einschätzung, ob der Gesetzentwurf dazu geeignet ist, die versprochenen besseren Arbeitsbedingungen für WissenschaftlerInnen zu schaffen. Oder ob der Entwurf doch nur eine – wie ver.di warnt – unzureichende Reform ist (siehe Artikel „Dringend reparaturbedürftig!“ auf Seite 4).

Qualifizierungsphase



Bisher sieht das WissZeitVG einen Befristungsrahmen von maximal 12 Jahren vor. Konkreter heißt dies, dass wissenschaftliches und künstlerisches Personal vor der Promotion insgesamt bis zu sechs Jahre ohne Angabe eines Befristungsgrundes befristet beschäftigt werden kann, nach der Promotion sind ebenfalls bis zu sechs Jahre möglich. Die Finanzierung dieser Stellen kann über Haushaltsmittel oder über Drittmittel erfolgen.

Die zuvor im Hochschulrahmengesetz enthaltenen Sonderregelungen zur Befristung in der Qualifikationsphase wurden 2007 ins WissZeitVG übernommen, um die Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses sicherzustellen. Zwar seien die von den MitarbeiterInnen wahrgenommenen wissenschaftlichen Dienstleistungen oftmals Daueraufgaben der Hochschule, diese sachgrundlose Befristungsmöglichkeit werde aber ausnahmslos im Interesse der Nachwuchs- und Qualifikationsförderung eröffnet, so die Gesetzesbegründung. Was genau unter Qualifikation zu verstehen ist, findet sich dort aber nicht. Regelungen zu den Vertragslaufzeiten sind ebenfalls nicht vorhanden. Daher kann die maximale Befristungsdauer in beliebig viele Teilverträge mit beliebig langer bzw. kurzer Laufzeit gestückelt werden.



Nun soll im Gesetzestext nachgebessert werden. Die sachgrundlose Befristung nach WissZeitVG soll nur dann möglich sein, wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt. Auch hier wird bewusst darauf verzichtet festzuhalten, was genau mit der Qualifizierung gemeint ist.

Auch weiterhin ist eine befristete Beschäftigung von wissenschaftlichem Personal möglich, wenn die KollegInnen keine formale Qualifikation anstreben (Promotion, Habilitation). Dies soll der Tatsache Rechnung tragen, dass sich wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen durch Tätigkeiten in der Lehre und Erbringung anderer wissenschaftlicher Leistungen als Promotion und Habilitation für eine Professur oder für eine wissenschaftliche Tätigkeit außerhalb der Hochschulen und staatlichen Forschungseinrichtungen qualifizieren können, z.B. für eine Forschungstätigkeit in der Industrie.

Weiterhin ist vorgesehen, dass die Vertragslaufzeiten künftig der jeweils angestrebten Qualifizierung angemessen sein müssen. Die Bundesregierung verzichtet hier bewusst darauf, konkretere Regelungen vorzusehen: „Welche Vertragsdauer im Einzelfall angemessen ist, entzieht sich einer gesetzlichen Festlegung. Soweit in der Qualifizierungsphase ein

formales Qualifizierungsziel (beispielsweise Promotion oder Habilitation) verfolgt wird, kann zwar allgemein gesagt werden, dass eine Orientierung der Vertragslaufzeit an der üblichen Dauer solcher Qualifizierungsvorhaben angemessen ist. Die übliche Dauer kann dabei – abhängig von der jeweiligen Fachkultur – allerdings höchst unterschiedlich sein. Wird ein formales Qualifizierungsziel nicht verfolgt, sollte die konkrete Befristungsdauer funktional sein, das heißt sich primär daran orientieren, welche Zeiträume im Hinblick auf die wissenschaftliche oder künstlerische Qualifizierung sinnvoll sind.“ (Gesetzesbegründung, Drucksache 395/15).



Die Gesetzesnovelle sieht nicht vor, dass das angestrebte Qualifizierungsziel in irgendeiner Form festgehalten werden muss. Wenn dies aber nicht z.B. im Arbeitsvertrag festgehalten wird, dürfte es auch schwer werden zu überprüfen, ob die Vertragslaufzeit dem Qualifizierungsziel angemessen ist. Diese Regelung ist so unkonkret, dass bezweifelt werden kann, dass sie an der Praxis der Kurzverträge irgendetwas ändern wird. Auch ist zu bezweifeln, dass aufgrund dieser neuen Regelungen tatsächlich Daueraufgaben nur dann von befristet Beschäftigten übernommen werden, wenn deren Beschäftigung der Förderung der eigenen Qualifikation dient.

Schon jetzt hat die Rechtsprechung immer wieder (allerdings in Einzelfallentscheidungen) festgehalten, dass eine sachgrundlose Befristung nach WissZeitVG nur dann möglich ist, wenn tatsächlich wissenschaftlich gearbeitet werden kann. Und unter wissenschaftlicher Tätigkeit verstanden die Gerichte dabei eine Tätigkeit, die Zeit für eigenständige Forschung lässt.

Familienpolitische Komponente



Der maximale Befristungsrahmen verlängert sich, wenn Kinder betreut werden um je zwei Jahre pro Kind. Dies bedeutet, dass zum Beispiel eine Wissenschaftlerin, die während der Qualifikationsphase zwei Kinder betreut, 16 Jahre (6+6+2+2) befristet beschäftigt werden kann, statt 12 Jahre (6+6). Dies bezieht sich jedoch nur auf die zulässigen Jahre insgesamt. Ein ggf. einklagbarer Anspruch auf Verlängerung der einzelnen Vertragslaufzeiten ergibt sich aus dieser familienpolitischen Komponente - im Gegensatz zu z.B. Elternzeit (S. 14) - nicht. Es verwundert daher auch kaum, dass die Evaluation des WissZeitVG feststellte, dass die familienpolitische Komponente so gut wie nicht genutzt wird.

Die Formulierung der familienpolitischen Komponente ist derzeit erstaunlich offen gehalten. Es ist nicht definiert, ob diese Kinder leiblich sein müssen, ob

es auch Stief- und Pflegekinder sein können oder ob überhaupt eine gesetzliche Beziehung zu den betreuten Kindern bestehen muss. In der Gesetzesbegründung steht erläuternd, dass die Regelung für beide Elternteile gilt, vorausgesetzt, beide widmen sich der Betreuung des Kindes. Daraus wird zum Teil abgeleitet, dass sich die familienpolitische Komponente auf die Betreuung eigener Kinder bezieht.



Um die Unklarheit bei der Frage zu beseitigen, auf welche Kinder sich die familienpolitische Komponente bezieht, will die Bundesregierung die Regelung nun mit einem Verweis auf den Kinderbegriff des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) konkretisieren. So soll klargestellt werden, „[...] dass Kinder im Sinne der familienpolitischen Komponente nicht nur leibliche Kinder sind, sondern auch andere, zu denen eine rechtlich verfestigte Familienbeziehung besteht, insbesondere Stief- und Pflegekinder.“ (Gesetzesbegründung, Drucksache 395/15)



Was die Definition des Kinderbegriffs z.B. für Paare bedeutet, die nicht verheiratet sind und keine eingetragene Lebenspartnerschaft eingegangen sind, ist weiterhin unklar. Kann dort ebenfalls die familienpolitische Komponente angewandt werden oder besteht hier keine ,recht-

lich verfestigte Familienbeziehung‘? Auch dies dürfte wieder eine Frage für JuristInnen sein.

Die Frage der Alleinerziehenden wird mit der Novelle nicht angegangen. Konsequenter wäre es, Alleinerziehenden entsprechend eine Verlängerung des Befristungsrahmens um vier Jahre pro Kind zu gewähren, da sie den Betreuungsbedarf alleine erbringen müssen.

Und die familienpolitische Komponente bezieht sich auch weiterhin nur auf die Betreuung von Kindern. Dass auch die Pflege von Angehörigen dazu führen kann, dass WissenschaftlerInnen mehr Zeit für ihre Promotion, Habilitation oder sonstige Qualifizierung benötigen, bleibt im WissZeitVG auch nach der geplanten Novelle unberücksichtigt.

Behindertenpolitische Komponente



Während das WissZeitVG derzeit schon berücksichtigt, dass Erziehende mehr Zeit für die wissenschaftliche Qualifikation benötigen, gibt es keine Regelung bezogen auf WissenschaftlerInnen mit chronischen Erkrankungen oder Behinderungen. Dies führt in der Praxis immer wieder dazu, dass betroffene KollegInnen die zeitliche Grenze des Befristungsrahmens überschreiten, ohne die jeweils angestrebte Qualifikation zu erreichen.



Im Gegensatz zur Pflege von Angehörigen will die Bundesregierung hier nachbessern.

Nach der familienpolitischen Komponente soll eine sogenannte behindertenpolitische Komponente eingefügt werden, die regelt, dass beim Vorliegen einer Behinderung oder schwerwiegenden Erkrankung der Befristungsrahmen einmalig um zwei Jahre verlängert wird. WissenschaftlerInnen mit chronischen Erkrankungen oder Behinderungen sollen zukünftig also bis zu 14 Jahre innerhalb der Qualifikationsphase befristet beschäftigen werden können.



Diese neue Regelung bezieht sich allerdings wieder nur auf die maximale Anzahl der Jahre befristeter Beschäftigung. Ein rechtlicher Anspruch auf eine Vertragsverlängerung lässt sich aus ihr wie aus der familienpolitischen Komponente nicht ableiten.

Mutterschutz und Elternzeit, Beurlaubungen, Freistellungen



Für Beschäftigte, die während ihrer Qualifikationsbeurteilung beurlaubt oder zumindest zum Teil von ihren Aufgaben freigestellt werden, sieht das WissZeitVG bei bestimmten Beurlaubungs- bzw. Freistellungsgründen eine automatische Verlängerung des Vertrages vor, entsprechend des Umfangs der jeweili-

gen Beurlaubung bzw. Freistellung. Diese Verlängerung setzt allerdings das Einverständnis der Beschäftigten voraus.

Unsere Universität legt dies so aus, dass die Beschäftigten die Verlängerung jeweils selbst beantragen müssen. Wer nichts von dieser Verlängerungsoption weiß, wird diese Verlängerung aber wohl kaum beantragen. Daher müsste die Universität unserer Meinung nach den betroffenen KollegInnen automatisch eine entsprechende Vertragsverlängerung anbieten. Wenn diese dann mit der Verlängerung nicht einverstanden sind, brauchen sie den Vertrag ja nicht zu unterschreiben.

Diese Vertragsverlängerungen wirken sich dabei nicht auf den Befristungsrahmen (12 Jahre) aus und sollen aus folgenden Gründen erfolgen:

1. Beurlaubung oder Reduzierung der regelmäßigen Arbeitszeit um mindestens 20 % für die Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahre oder sonstiger pflegebedürftiger Angehöriger
2. Beurlaubung für eine wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit oder eine außerhalb des Hochschulbereichs oder
3. im Ausland durchgeführte wissenschaftliche, künstlerische oder berufliche Aus-, Fort- und Weiterbildung
4. Elternzeit und Mutterschutz

5. Grundwehr- und Zivildienst

6. Freistellungen im Umfang von mindestens 20 % zur Wahrnehmung von Aufgaben im Personalrat oder in der Schwerbehindertenvertretung, von Aufgaben eines oder einer Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten oder zur Ausübung eines mit dem Arbeitsverhältnis zu vereinbarenden Mandats

Die Vertragsverlängerungen nach den Punkten 1, 2, 3 und 6 sollen die Dauer von jeweils 2 Jahren nicht überschreiten.



Bei der Beurlaubung oder Reduzierung der regelmäßigen Arbeitszeit für die Betreuung eines oder mehrerer Kinder soll entsprechend der familienpolitischen Komponente ein Verweis auf das BEEG eingefügt werden, um den Kinderbegriff zu konkretisieren.

Problematisch ist bisher auch, dass diese Regelung sich nur auf Vertragsverlängerungen bezieht. Wenn z.B. ein Wissenschaftler ein Jahr Elternzeit nimmt und anschließend nicht den Vertrag verlängern lässt, sondern an eine andere Hochschule wechselt, wird bisher der neue Vertrag voll auf den Befristungsrahmen der Qualifikationsbefristung angerechnet (statt den Rest der Elternzeit noch ausschöpfen zu können). In diesem Beispiel würde er also gegenüber der Weiterbeschäftigung an der alten Hochschule aufgrund der - eigentlich ge-

forderten - Mobilität ein Jahr für die wissenschaftliche Qualifizierung verlieren.

Um diesen Missstand zu beheben, sollen durch die Novelle demnächst nicht nur die tatsächlich verlängerten Verträge nicht auf den Befristungsrahmen angerechnet werden, sondern generell alle Zeiten, die zu einer entsprechenden Verlängerung eines befristeten Vertrages führen können.

Kritisiert wurde von WissenschaftlerInnen und Gewerkschaften mehrfach, dass längerfristige **Arbeitsunfähigkeiten** nicht zu einer Vertragsverlängerung führen, obwohl die betroffenen WissenschaftlerInnen hierdurch auch an ihrer wissenschaftlichen Qualifizierung gehindert werden.

Dieser Kritik will die Bundesregierung nun Rechnung tragen. Ein neuer Passus soll regeln, dass eine Vertragsverlängerung auch bei Zeiten einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit erfolgen soll, in denen ein gesetzlicher oder tarifvertraglicher Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht besteht (also nur bei längeren krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeiten). So soll laut Gesetzesbegründung den betroffenen MitarbeiterInnen die Möglichkeit eröffnet werden, trotz längerer behinderungs-, krankheits- oder unfallbedingter Ausfallzeiten das angestrebte Qualifizierungsziel zu erreichen.

Drittmittelbeschäftigte müssen draußen bleiben!



Alle oben geschilderten Möglichkeiten des maximalen Befristungsrahmens und der Verlängerungen beziehen sich aber nur auf befristet Beschäftigte nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG, also auf die Qualifikationsbefristung. Bei Drittmittelbefristung nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG gibt es diese Möglichkeiten nicht!!

Viele WissenschaftlerInnen, deren Beschäftigung über Drittmittel finanziert wird, promovieren oder habilitieren teilweise neben dieser Beschäftigung. Dass es für sie diese Möglichkeiten nicht gibt, ist aus Sicht der Gewerkschaften eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung.

Entsprechend kritisiert zum Beispiel der DGB diese Ungleichbehandlung sowie den fehlenden Rechtsanspruch auf die familienpolitische Komponente: „Die Ausgestaltung einer familienpolitischen Komponente, die insbesondere einen Anspruch auf eine entsprechende Vertragsverlängerung um die Freistellungszeiten bei Mutterschutz, Elternzeit oder Pflege für alle befristet beschäftigten WissenschaftlerInnen umfassen müsste, greift nach wie vor zu kurz. Hier ist insbesondere die Herausnahme der Beschäftigten, deren Stellen über Drittmittel finanziert werden, unter familienpolitischen Gesichtspunkten ausgesprochen problematisch und unter Gleichbehand-

lungsgesichtspunkten inakzeptabel. Die reine Möglichkeit einer Verlängerung über die Höchstbefristungsgrenze hinaus wird nichts an dem Umstand ändern, dass die Hochschulen und die außerhochschulische Forschung damit höchst unterschiedlich umgehen.

Für die Beschäftigten auf Drittmittel finanzierten Stellen fehlt die familienpolitisch erforderliche Planungssicherheit gänzlich. Erforderlich ist ein klarer Rechtsanspruch der betroffenen Beschäftigten mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben auf die Verlängerung ihrer befristeten Arbeitsverträge.“ (Stellungnahme des DGB zum Referentenentwurf des Bundesministeriums für Bildung und Forschung für ein Erstes Gesetz zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, 31.07.2015)

Drittmittelbefristungen



Das WissZeitVG ermöglicht es nach § 2 Abs. 2, wissenschaftliches und künstlerisches Personal in Drittmittelprojekten befristet zu beschäftigen. Auch die befristete Beschäftigung von nichtwissenschaftlichem und nichtkünstlerischem Personal ist hiernach möglich. Im Gegensatz zur Projektbefristung nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) muss dabei die Finanzierung der Beschäftigung nicht ausschließlich aus den Drittmitteln erfolgen, eine überwiegend

de Finanzierung ist für die Befristung nach WissZeitVG ausreichend.

Auch muss die Hochschule die über Drittmittel finanzierten Beschäftigten nicht wie beim TzBfG ausschließlich für die Erledigung von Projektaktivitäten einsetzen. Nach WissZeitVG reicht es aus, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter überwiegend der Zweckbestimmung der Drittmittel entsprechend eingesetzt wird.

Über Drittmittel können Beschäftigte theoretisch bis zur Rente befristet beschäftigt werden. Die befristete Beschäftigung von WissenschaftlerInnen aus Drittmitteln an einer Hochschule oder Forschungseinrichtung wird dagegen durchaus auf den Befristungsrahmen angerechnet. Konkret bedeutet dies, dass WissenschaftlerInnen, die zwölf Jahre lang aus Drittmitteln befristet beschäftigt wurden, weiterhin aus Drittmitteln befristet beschäftigt werden können. Aus Haushaltsmitteln dürfen sie anschließend jedoch nicht mehr befristet beschäftigt werden. Theoretisch ist das Ganze relativ einfach auseinander zu halten. In der Praxis herrscht jedoch oftmals Unsicherheit vor, ob die jeweilige befristete Beschäftigung nach zwölf Jahren noch möglich ist, was dazu führen kann, dass KollegInnen nach Ablauf der zwölf Jahre auch für Drittmittelprojekte vorsichtshalber gar nicht mehr befristet beschäftigt werden. Und eine

Festanstellung gibt es dann mit wenigen Ausnahmen auch nicht.

An diesen Regelungen zu den aus drittmittelfinanzierten Befristungen von WissenschaftlerInnen will die Bundesregierung nichts ändern.



Zukünftig sollen die Drittmittelbefristungen nicht mehr für nichtwissenschaftliches und nichtkünstlerisches Personal gelten. In der Gesetzesbegründung heißt es hierzu: „Denn einer der zentralen Begründungspfeiler für das wissenschaftsspezifische Sonderbefristungsrecht (Bedarf einer ständigen Fluktuation und des Zuflusses neuer Ideen, um Exzellenz zu erzeugen) gilt für diese Personengruppe nicht gleichermaßen.“

Ungeregelt ist auch bei der Drittmittelbefristung (wie schon bei der Qualifikationsbefristung) die Frage der Vertragslaufzeiten. Das Beschäftigungsverhältnis kann somit in beliebig viele Teilverträge mit beliebig langer bzw. kurzer Laufzeit gestückelt werden. Die ausufernde Praxis der Kurzverträge will die Bundesregierung allerdings nun bei diesen Befristungen eindämmen. Dazu soll im Gesetzestext eine Formulierung ergänzt werden, dass die Befristungsdauer der drittmittelfinanzierten Verträge der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen soll. Dies ist allerdings eine Soll-Bestimmung und keine Muss-Bestimmung. Es ist durchaus möglich, dass die Befris-

tungsdauer kürzer als der Zeitraum der Mittelbewilligung ist: „Mit dem neuen Halbsatz wird bestimmt, dass sich die Laufzeit von Arbeitsverträgen, deren Befristung auf den Sachgrund der Drittmittelfinanzierung gestützt wird, an der Dauer der Mittelbewilligung orientieren soll. Damit wird nicht auf die konkrete haushaltsmäßige Mittelbereitstellung abgestellt. Bei mehrjährigen Projekten, für die die konkrete Mittelbereitstellung aus haushaltsrechtlichen Gründen z.B. jährlich erfolgt, ist maßgeblicher Orientierungspunkt vielmehr der bewilligte Projektzeitraum. Bei von der DFG geförderten Sonderforschungsbereichen ist dies beispielsweise die jeweilige Förderperiode, die üblicherweise vier Jahre beträgt. Kürzere Befristungen bleiben im Ausnahmefall auch künftig möglich.“ (Gesetzesbegründung, Drucksache 395/15)



Die Frage ist nur, wie häufig solche ‚Ausnahmefälle‘ sein werden. Schon jetzt wird immer wieder beteuert, dass Vertragslaufzeiten von drei Monaten oder kürzer die Ausnahme seien und ausschließlich der Überbrückung von Finanzierungslücken zwischen zwei Drittmittelprojekten dienen. Tatsächlich hatten im Zeitraum vom Juli 2014 bis einschließlich Juni 2015 36,7 % der Verträge von wissenschaftlichen MitarbeiterInnen an unserer Universität eine Laufzeit von drei Monaten oder kürzer. Es bleibt abzuwarten, ob die

Novellierung des WissZeitVG zusammen mit den Richtlinien des Präsidiums zur Beschäftigung von wissenschaftlichen MitarbeiterInnen (siehe Artikel „Attraktive Beschäftigungsbedingungen“ auf Seite 21) die Anzahl dieser ‚Ausnahmen‘ deutlich verringern kann.

Wissenschaftliche Hilfstätigkeiten während des Studiums



Bis zur Föderalismusreform 2007 regelte das Hochschulrahmengesetz (HRG) die speziellen Befristungsmöglichkeiten an Hochschulen (siehe Artikel „Dringend reparaturbedürftig!“ auf Seite 4). Das HRG enthielt auch eine Regelung für die Befristung von wissenschaftlichen Hilfstätigkeiten während des Studiums. Diese wurden allerdings nicht in das WissZeitVG übernommen. Geregelt wurde nur, dass sich befristete Arbeitsverhältnisse an einer Hochschule vor dem Abschluss eines Studiums nicht auf den Befristungsrahmen der Qualifikationsbefristung auswirken. In Zeiten von Diplom, Staatsexamen und Magister war dies eine eindeutige Regelung. Mit Bachelor und Master wurde dies jedoch anders. Zusätzlich zu den studentischen Hilfskräften ohne Abschluss und den wissenschaftlichen Hilfskräften mit Abschluss gab es jetzt die wissenschaftlichen Hilfskräfte mit Bachelorabschluss. Dies sind meistens Masterstudierende, die neben ihrem Masterstudium wissen-

schaftliche Hilfstätigkeiten ausüben. Überwiegend herrscht die Rechtsauffassung vor, dass diese Tätigkeiten nicht auf den Befristungsrahmen anzurechnen sind, da der Bachelorabschluss kein zur wissenschaftlichen Tätigkeit qualifizierender Abschluss ist. Der Gesetzestext definiert aber nicht genauer, welche Art Abschluss gemeint ist, sodass je nach Auslegung diese Tätigkeiten manchmal auf den Befristungsrahmen angerechnet werden und manchmal nicht.



Diese Unsicherheit der Auslegung bezüglich der wissenschaftlichen Hilfstätigkeiten während des Studiums will die Bundesregierung ausräumen, indem sie einen neuen Befristungstatbestand für wissenschaftliche und künstlerische Hilfstätigkeit in das WissZeitVG einführt, der klarstellt, dass diese Zeiten nicht auf den Befristungsrahmen der Qualifikationsbefristung angerechnet werden. Damit dies auch für wissenschaftliche Hilfstätigkeiten während des Studiums gilt, die vor dem Erlass der Novelle erbracht wurden, bezieht sich die Nichtanrechnung sowohl auf die Fälle des neuen Befristungstatbestandes als auch auf vergleichbare studienbegleitende Tätigkeiten.

Mit dem neuen Befristungstatbestand wird für studienbegleitende Beschäftigungen auch eine Höchstdauer von insgesamt vier Jahren für befristete

Arbeitsverträge eingeführt. Dies entspricht der damaligen Regelung im HRG. Begründet wird diese Neueinführung einer Höchstgrenze mit einem Verweis auf eine EU-Richtlinie: „Nach der EU-Richtlinie über befristete Arbeitsverträge [...] müssen die EU-Mitgliedstaaten Maßnahmen treffen, um einen Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse zu vermeiden [...].“(Gesetzesbegründung, Drucksache 395/15)

Fazit: Verbesserung oder unzureichende Reform?

Der Gesetzentwurf der Bundesregierung enthält viele Klarstellungen und Nachbesserungen wie z.B. die Regelungen zu der Anrechnung studienbegleitender Tätigkeiten oder die Klarstellung des Kinderbegriffes. Dies sind aber lediglich Reparaturen eines zuvor handwerklich schlecht gemachten Gesetzes.



In Detailfragen enthält das Gesetz durchaus inhaltliche Verbesserungen. So sind die neuen Regelungen bezüglich Beschäftigter mit chronischen Krankheiten oder Behinderungen sowie die Berücksichtigung von länger andauernden Arbeitsunfähigkeiten bei automatischen Verlängerungen von befristeten Verträgen nach der Qualifikationsbefristung sehr zu begrüßen. Die Herausnahme des nichtwissenschaftlichen und nichtkünst-

lerischen Personals bei drittmittelfinanzierten Befristungen ist ebenfalls positiv, diese Beschäftigungsmöglichkeiten sollten ausreichend vom TzBfG gedeckt sein und benötigen keine wissenschaftlichen „Sonderbefristungslocken“.



Die weiterhin andauernde Ungleichbehandlung der WissenschaftlerInnen, deren befristeter Vertrag aus Drittmitteln finanziert wird, bedeutet für diese aber sicher keine Verbesserung. Auch das Kernziel der Reform, nämlich die Unterbindung von unsachgemäßen Kurzbefristungen, wird durch die sehr schwammigen ‚Orientierungspunkte‘ sicherlich nicht erreicht. Hier können wir uns vollumfänglich der Kritik von ver.di zur geplanten Gesetzesnovelle anschließen: „Die völlig ausufernde Praxis der Kurzbefristungen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen wird darin nicht ausreichend eingeschränkt. Der Arbeitsentwurf sieht nur eine Soll-Bestimmung zur Einschränkung von Befristungen vor, die in der Praxis ausgehöhlt werden wird. Zudem fehlen Regelungen für verbindliche Betreuungsvereinbarungen, um die Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses sicher zu stellen. [...] Ver.di fordert unter anderem, dass für wissenschaftlich Beschäftigte auf Haushaltsstellen in der Qualifizierungsphase Mindestvertragslaufzeiten von drei Jahren festgeschrieben werden. Für Drittmittelprojekte sollten die zur Verfügung

stehenden finanziellen Mittel und zeitlichen Rahmen bei der Laufzeit eines Arbeitsvertrags voll ausgeschöpft werden.“ (ver.di warnt vor unzureichender Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, Pressemitteilung vom 14.07.2015).

Wenn die ebenfalls anstehende Novellierung des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes die Einschränkung der Mitbestimmung bei Personalmaßnahmen der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen endlich aufhebt, wird dem Personalrat zumindest die Möglichkeit gegeben, zu überprüfen, inwieweit die neu eingefügten ‚Orientierungspunkte‘ im WissZeitVG tatsächlich zu einer Eindämmung der Kurzverträge führen wird.

Zu einer Abnahme des Anteils von befristeten Verträgen im wissenschaftlichen Bereich von gut 90 % an unserer Universität wird diese Gesetzesnovelle allerdings kaum etwas beitragen. Hier bräuchte es bei Bund, Ländern und den Hochschulen ein ernst gemeintes Umdenken. Der Bund müsste sich wieder an der Grundfinanzierung der Hochschulen beteiligen, statt mit Hochschulpaktmitteln und befristeten Forschungsförderungen wie z.B. durch DFG-Projekte den Anteil der Drittmittel an der Hochschule künstlich aufzublähen.

ATTRAKTIVE BESCHÄFTIGUNGSBEDINGUNGEN DAS PRÄSIDIUM UND DIE VERANTWORTUNG ALS ARBEITGEBER

Der Befristungsanteil bei den Verträgen der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen steigt seit Jahren stetig. Kurze Arbeitsverträge von zum Teil unter drei Monaten und Stellenanteile von 50 % oder weniger sind für viele KollegInnen trauriger Alltag (siehe Artikel „90 % befristete Verträge und Laufzeiten < 1 Jahr“ auf Seite 26). Dies ist nicht erst seit dem Erlass des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) im Jahre 2007 so. Und diese unhaltbaren Zustände wurden auch viel länger schon von WissenschaftlerInnen und Gewerkschaften kritisiert. Mit dem Verweis auf die unzureichende Grundfinanzierung und den stetig ansteigenden Drittmittelanteil behauptete unsere Universität - wie die meisten anderen Hochschulen - bisher aber immer wieder, dass ihr praktisch nichts anderes übrig bleibe.

Im Mai dieses Jahres beschloss das neue Präsidium aber „Maßnahmen zur Schaffung attraktiver Beschäftigungsbedingungen für das wissenschaftliche Personal“, so zumindest die klangvolle Überschrift (Rundschreiben Nr. 51/2015). Diese Maßnahmen sind allerdings nicht vom Himmel gefallen, sondern Folge eines Diskussionsprozesses an unserer Universität sowie der Auseinandersetzung zum WissZeitVG.

Wir wollen einmal versuchen, die Maßnahmen des Präsidiums in diese Diskussionszusammenhänge einzuordnen.

Empfehlungen

An unserer Universität wurde und wird von verschiedenen Seiten die Situation des wissenschaftlichen Mittelbaus immer wieder thematisiert, um die Probleme der wissenschaftlichen Beschäftigten sichtbar zu machen. So führte die Initiative Mittelbau im Sommer 2012 eine Befragung des wissenschaftlichen Mittelbaus durch, deren Ergebnisse sie im Dezember 2012 veröffentlichte. Die Umfrage machte sehr deutlich, dass auch an unserer Universität Kurzzeitverträge, geringe Stellenanteile und massive unbezahlte Überstunden im wissenschaftlichen Bereich durchaus keine Ausnahmen sind.

Aufgrund der anschließenden regen Diskussionen im Senat und in der Teilpersonalversammlung für wissenschaftliche MitarbeiterInnen 2013 sah sich das damalige Präsidium zum Handeln veranlasst. Das Handeln erschöpfte sich allerdings in der Veröffentlichung von unverbindlichen Empfehlungen des Präsidiums zur Verbesserung der Situation des wissenschaftlichen Mittelbaus.

Das Präsidium empfahl, dass

- „die Vorgaben in den Arbeitsverträgen und Tätigkeitsdarstellungen hinsichtlich des Beschäftigungsverhältnisses, insbesondere im Hinblick auf die vereinbarte Arbeitszeit und den Umfang des zur eigenen Forschung dienenden Zeitanteils, eingehalten werden,
- Einstellungen mit Teilzeitbeschäftigung nach Möglichkeit mindestens mit 50 % der regelmäßigen Arbeitszeit des vollbeschäftigten Personals erfolgen und
- die Dauerstellen im wissenschaftlichen Mittelbau in die Entwicklungsplanung der Fakultäten mit einbezogen werden.“

Vor allem die erste Empfehlung hätte zur Erheiterung beitragen können, wenn sie nicht Bände darüber gesprochen hätte, welches Verständnis das Präsidium von seiner Rolle als Arbeitgeber hat. Vereinbarte Arbeitszeiten und Zeitanteil für die eigene Forschung sind selbstverständlich rechtlich bindend.

Alles Weitere: Flexibel interpretierbar...



Leitlinien

Im Rahmen der Diskussion um die Novellierung des WissZeitVG wurde der öffentliche Druck größer, die Hochschulen bemühten sich jetzt zunehmend, sich von ihrer Schokoladenseite zu zeigen: Der Wissenschaftsrat beschloss Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten, die Hochschulrektorenkonferenz beschloss einen „Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und akademischer Karrierewege neben der Professur“ und die Allianz der Wissenschaftsorganisationen beschloss, dass ihre Mitgliedsorganisationen mit Hilfe von organisationsspezifischen Leitlinien der Fehlentwicklung bezüglich der Befristungspraxis entgegenwirken würden. Eine dieser organisationsspezifischen Leitlinien ist die „Leitlinie für attraktive Beschäftigungsverhältnisse an TU9¹-Universitäten“, die auch unsere Hochschule mit unterschrieben hat.



1

Die TU9 ist – nach eigenen Angaben - ein Zusammenschluss der neun führenden Technischen Universitäten in Deutschland: RWTH Aachen University, TU Berlin, TU Braunschweig, TU Darmstadt, TU Dresden, Leibniz Universität Hannover, Karlsruher Institut für Technologie, TU München und Universität Stuttgart.

Haupttenor dieser ganzen Verlautbarungen ist letztlich der Appell an die Bundesregierung, die Befristungsmöglichkeiten der Hochschulen durch die Novelle des WissZeitVG bloß nicht einzuschränken. Durch freiwillige Selbstverpflichtungen könne man dem Befristungsunwesen besser Herr werden, als durch gesetzliche Detailsteuerung. Das eben dies in den letzten Jahren eskalierte – Schwamm drüber. Schließlich ist die Entwicklung von Standards für „Gute Arbeit“ nun auch in den Zielvereinbarungen mit dem MWK verankert.



Bedenkswerte Ansätze beinhalten diese neuen Leitlinien und Orientierungsrahmen dennoch. Einige Aussagen der Hochschulen und ihrer Organisationen sollten wir durchaus beim Wort nehmen. So enthalten auch die Leitlinien der TU9 einige Punkte, die durchaus zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen der WissenschaftlerInnen beitragen können:

- Befristete Beschäftigungsverhältnisse mit nicht-promovierten wissenschaftlichen MitarbeiterInnen sollen in der Regel der Qualifizierung dienen, auch wenn die Beschäftigung im Rahmen eines Drittmittelprojektes erfolgt.

Also: auch Drittmittelbeschäftigten müsste Zeit für die eigene Promotion während der regulären Arbeitszeit eingeräumt werden.

- Befristungen von Arbeitsverträgen von nicht Promovierten sollen, solange der Befristungsrahmen noch nicht ausgeschöpft ist, möglichst nach der Vorschrift zur Qualifikationsbefristung erfolgen. Dies gilt auch, wenn die Beschäftigung über Drittmittel erfolgt. *Also: auch für Drittmittelbeschäftigte ist die Möglichkeit der familienpolitischen und behindertenpolitischen Komponente eröffnet (siehe Artikel „Novellierung des WissZeitVG“ auf Seite 10).*
- Beim Wechseln von einer TU9-Universität zur anderen sollen die Vorzeiten an der früheren Universität voll anerkannt werden. *Ein prinzipiell guter Gedanke, wäre da nicht die Ungleichbehandlung von Nicht-TU9-Universitäten.*
- Die Qualifizierung soll über geordnete Annahme- und Betreuungsverfahren und strukturierte Betreuungs-, Unterstützung- Qualifizierungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten für DoktorandInnen in einem angemessenen Zeitraum abgeschlossen werden. Und die Beschäftigungsverhältnisse sollen so ausgestaltet werden, dass die Promovierenden auch genug Zeit für die Qualifizierung haben.

Dies alles sind sicherlich gute Vorsätze, aber wie gesagt „sollen!“.

- Die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses soll bei Haushaltsstellen in der Regel so gewählt werden, dass der Abschluss der Qualifizierung innerhalb des Beschäftigungsverhältnisses auch möglich ist. Die Dauer eines über Drittmittel finanzierten Beschäftigungsverhältnisses soll sich an dem Bewilligungszeitraum orientieren. *Eigentlich Selbstverständlichkeiten, gemessen an der Praxis wäre dies jedoch ein deutlicher Fortschritt.*
- Verträge sollen so frühzeitig verlängert werden, dass die Beschäftigten sich rechtzeitig bei der Arbeitsagentur melden können. *Eigentlich auch eine Selbstverständlichkeit, aber die derzeitige Praxis ...*
- Die vorhergenannten Regelungen sollen bei Beschäftigungen nach der Promotion analog angewandt werden, wenn die MitarbeiterInnen in der Orientierungsphase nach der Promotion sind oder eine Professur anstreben.

Die Maßnahmen

Positiv ist auf jeden Fall, dass das Präsidium sich nun, im Jahr 2015, dazu entschieden hat, sich nicht ausschließlich auf unverbindliche Empfehlungen zu beschränken.

Die Aufregung von professoraler Seite bei der Diskussion der „Maßnahmen des Präsidiums zur Schaffung attraktiver Beschäftigungsbedingungen“ (im und außerhalb des Senats) ließ durchaus den Eindruck entstehen, als befürchte die Professorenschaft angesichts dieser Maßnahmen den Umsturz! Als so revolutionär erweisen sich die Beschlüsse des Präsidiums dann aber doch nicht. Vielmehr enthalten sie einige Regelungen, die als Mindeststandards durchaus begrüßenswert sind:

- Arbeitsverträge sollen grundsätzlich mindestens eine Laufzeit von einem Jahr haben. Allerdings dürfen arbeitsrechtliche Vorschriften oder der Zweck des jeweiligen Vertrages dem nicht entgegenstehen.
- Einstiegsarbeitsverhältnisse sollten für die Dauer der Qualifikation abgeschlossen werden. Bei Nicht-Promovierten, deren Stellen aus Landesmitteln bezahlt werden, sollen die Einstiegsarbeitsverträge eine Laufzeit von drei Jahren haben.

- Bei drittmittelfinanzierten Beschäftigungsverhältnissen soll sich die Vertragslaufzeit am Bewilligungszeitraum orientieren.
- Vertragsverlängerungen aus Landesmitteln sollen bei Nicht-Promovierten eine Laufzeit von mindestens einem Jahr haben.
- Arbeitsverträge von promovierten wissenschaftlichen MitarbeiterInnen sollen unabhängig von der Art der Finanzierung eine Laufzeit von mindestens 12 Monaten haben.
- Das Dezernat 2 kann in begründeten Fällen Ausnahmen zulassen.

Fraglos eine deutliche Verbesserung, wenn dies von den Fakultäten auch entsprechend umgesetzt wird. Aufgabe des Präsidiums wird sein, darauf ein waches

Auge zu haben. Und voraussichtlich auch eine Aufgabe des Personalrats, wenn die geplante Novelle des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes die volle Mitbestimmung für die Personalmaßnahmen der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen festlegt (siehe Artikel „Noch eine Novelle: NPersVG“ auf Seite 29).

Das Präsidium hat bezüglich der Arbeitsbedingungen schon den richtigen Weg eingeschlagen. Wir wollen an dieser Stelle der Hoffnung Ausdruck geben, dass das Präsidium die Beschäftigten an der Entwicklung der Standards für „Gute Arbeit“ beteiligen wird. Und bezüglich der „Guten Arbeit“ für wissenschaftliche MitarbeiterInnen sollten u. a. die Leitlinien der TU9 in diesem Prozess vollständig umgesetzt werden.



90 % BEFRISTETE VERTRÄGE UND LAUFZEITEN < 1 JAHR WIE ‚ATTRAKTIV‘ SIND UNSERE BESCHÄFTIGUNGSBEDINGUNGEN?

Im Jahr 2012 befragte die Initiative Mittelbau die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen¹ an der Leibniz Universität zu ihren Arbeitsbedingungen. Die Umfrage war nicht repräsentativ, deckte sich in ihren Ergebnissen aber überwiegend mit ähnlichen Befragungen und Studien zu den Beschäftigungsverhältnissen der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen an deutschen Hochschulen. Und die Ergebnisse waren alles andere als gut. Zwar waren die Befragten in der Regel hoch motiviert und mit den Inhalten ihrer Arbeit zufrieden, aber die Rahmenbedingungen waren vor allem hinsichtlich Befristungen und Vertragslaufzeiten inakzeptabel (PR-Info Ausgabe 10, Mai 2013: www.personalrat.uni-hannover.de/216.html#c505).

Das Präsidium beschloss im Jahr 2013 Empfehlungen zur Verbesserung dieser Rahmenbedingungen. Nach zwei Jahren ist es Zeit zu überprüfen, wie wirksam diese Empfehlungen waren.

1 Wissenschaftliche MitarbeiterInnen meint hier die wissenschaftlichen und künstlerischen MitarbeiterInnen inkl. der Lehrkräfte für besondere Aufgaben und der wissenschaftlichen Hilfskräfte mit Masterabschluss bzw. Diplom, Magister oder Staatsexamen.

Befristungsanteil

Wie die folgende Tabelle zeigt, ist der Anteil der befristet Beschäftigten bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen.

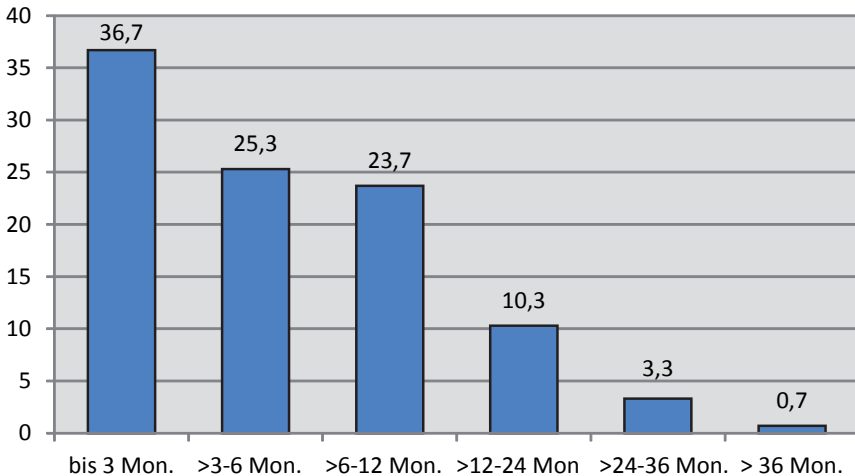
Stichtag	Prozent
01.07.2010	88,2
01.07.2011	88,3
01.07.2012	88,7
01.07.2013	89,9
01.07.2014	90,5
01.07.2015	90,4

Vertragslaufzeiten

Im Zeitraum Juli 2014 bis Juni 2015 bestanden insgesamt 3808 Verträge mit wissenschaftlichen MitarbeiterInnen². Über 85 % hatten eine Laufzeit von einem Jahr oder kürzer, 36,7 % sogar eine Laufzeit von drei Monaten oder weniger. Vergegenwärtigt man sich, dass in diesem Zeitraum 1397mal KollegInnen direkt nach Vertragsunterzeichnung zur

2 Im Gegensatz zu den Zahlen der Mittelbaubefragung beziehen sich diese Zahlen auf die Anzahl der Verträge und nicht auf die Anzahl der betroffenen KollegInnen. Daher können die Zahlen der Befragung und die statistischen Angaben nicht direkt miteinander verglichen werden.

Laufzeit der Verträge mit wissenschaftlichen Beschäftigten
an der Leibniz Universität in Prozent (Zeitraum 1.7.14 bis 1.7.15)



Agentur für Arbeit gehen mussten, um sich arbeitssuchend zu melden, ist dies schlicht skandalös. Hier war es dringend notwendig, seitens des Präsidiums gegen diese Praxis der Kurzverträge mit den 2015 beschlossenen Maßnahmen zu den Beschäftigungsbedingungen anzusteuern.

Uns liegen keine Zahlen zu den Vertragslaufzeiten bei Erstverträgen vor. Da aber im selben Zeitraum insgesamt 775 wissenschaftliche MitarbeiterInnen mit befristeten Verträgen eingestellt wurden, müssen diese Erstverträge zu einem überwiegenden Teil mit einer Laufzeit von einem Jahr oder kürzer abgeschlossen worden sein.

Stellenumfang

Bei den im Erhebungszeitraum bestehenden Verträgen mit wissenschaftlichen MitarbeiterInnen³ hatten über 17,3 % einen Stellenumfang von unter 50 %, 13,3 % sogar einen Stellenanteil von weniger als 35 %. Wenngleich sich dieser geringe Stellenumfang bei allen Fakultäten findet, sind die Philosophische Fakultät und die Fakultät für Architektur und Landschaft hier traurige Spitzenreiter. Bei der Naturwissenschaftlichen Fakultät dagegen überwiegen die Verträge mit einem Stellenumfang von 50 % bis 75 %. Universitätsweit sieht es dennoch so schlecht nicht aus (58 % \geq $\frac{3}{4}$ Stelle), an

³ Auch diese statistischen Angaben beziehen sich wieder auf die Anzahl der Verträge und nicht auf die Anzahl der betroffenen KollegInnen.

der einen oder anderen Fakultät ist aber sicher noch Verbesserungsbedarf!

Fazit

Die Zahlen zeigen deutlich, dass die Empfehlungen des Präsidiums von 2013 bisher wohl nicht zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen des wissenschaftlichen Mittelbaus beigetragen haben. Dahingestellt ist, ob sie Schlimmeres verhindert haben.

Der Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen bleibt mit gut 90 % eindeutig zu hoch. Dies lässt sich nicht pauschal mit Verweisen auf die Qualifikationsphase und Drittmittelprojekte wegargumentieren.

Niemand verlangt ernsthaft unbefristete Promotionsstellen, aber für Post-Docs muss es an einer Hochschule neben der Professur auch andere Möglichkeiten der unbefristeten Beschäftigung geben, um das wertvolle Wissen zu erhalten und weiterzugeben.

Die hohe Zahl von Kurzzeitverträgen mit einer Laufzeit von weniger als einem Jahr ist schlicht inakzeptabel. Hier besteht Hoffnung, dass die neuen Maßnahmen des Präsidiums wirklich eine Verbesserung herbeiführen können. Keine Aussagen liefern die statistischen Angaben zu Überstunden, Zukunftserwartungen, Vereinbarkeit von Familie und Beruf und

tatsächlichen Zeitanteil für die eigene Qualifikation.

Insgesamt bleiben die Arbeitsbedingungen des wissenschaftlichen Mittelbaus prekär und lassen die vielbeschworene Attraktivität vermissen. Initiativen von betroffenen WissenschaftlerInnen und Gewerkschaften haben über die Jahre einen öffentlichen Druck aufbauen können, der nun dazu führt, dass das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) novelliert wird. Im Rahmen der Diskussion um diese Novellierung sind die Hochschulen und Hochschulorganisationen in Sorge, dass ihnen die von der Politik eingeräumten Freiräume wieder weggenommen werden. So galoppieren sie - nun endlich - mit Leitlinien und Selbstverpflichtungen zu guten Arbeitsbedingungen voran, in der Hoffnung, dass der Gesetzgeber keinen Regelungsbedarf mehr sehen möge.

Im Hochschulgeschäft werden die WissenschaftlerInnen aber vermutlich weiterhin Humankapital und Manövriermasse sein, wenn es finanziell eng wird.

Damit sich die Situation für die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen tatsächlich verbessert, darf die Diskussion über die Arbeitsbedingungen im wissenschaftlichen Bereich nach der Novelle des WissZeitVG nicht abreißen! Die Entwicklungen im Auge zu behalten und gute Arbeitsbedingungen einzufordern wird eine Kernaufgabe für die nächsten

Jahre sein, damit es nicht bei schönen Worten bleibt. Und hier sind neben den Gewerkschaften vor allem die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen selbst gefragt. Die KollegInnen, die bisher die Diskussion innerhalb und außerhalb der Universität vorangetrieben haben, werden dies auch weiterhin tun. Vor allem aber müssen noch deutlich mehr KollegInnen sich an der Diskussion beteiligen.

Kurz gesagt: Organisiert Euch!



NOCH EINE NOVELLE: NPERSVG HIER: MITBESTIMMUNG BEI WISSENSCHAFTLICHEN MITARBEITERINNEN

Bereits im Koalitionsvertrag hatte unsere Landesregierung angekündigt, das Niedersächsische Personalvertretungsgesetz (NPersVG) novellieren zu wollen. Dabei sollten - so die Ankündigung - die Rechte der Personalvertretung gestärkt werden und damit auch die Rechte der Beschäftigten. Der Referentenentwurf, der diesen Sommer vorgelegt wurde, fällt gemessen an diesem Versprechen sehr enttäuschend aus:

„Die Neuregelung einzelner Mitbestimmungsrechte bleibt unzureichend, die Arbeitsmöglichkeiten der Personalräte, die u.a. auch von Freistellungen abhängig sind, werden trotz stetig steigender Anforderungen nicht verbessert. Für zentrale Tatbestände, die kollektive Interessen betreffen (z.B. Privatisierung, wesent-

liche Dienststellenveränderungen) verbleibt es bei bloßen Anhörungsrechten.

Die im rot-grünen Koalitionsvertrag angekündigte ‚zukunftsfähige Modernisierung, um die Mitbestimmungsmöglichkeiten der Beschäftigten im öffentlichen Dienst zu stärken und um eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den MitarbeiterInnen in Behörden und Verwaltungen wieder herzustellen‘ (S. 18) wird durch den vorgelegten Entwurf des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes (NPersVG) nicht eingelöst. Der Entwurf enthält vereinzelte Verbesserungen der gesetzlichen Mitbestimmung, erreicht jedoch nicht das seitens der Gewerkschaften geforderte Ziel, an wesentlichen Punkten eine Verbesserung der Mitbestimmung und der Arbeitsmöglich-

keiten der Personalräte herbeizuführen. Den Anspruch einer wirklichen Reform erfüllt der Entwurf daher nicht.“ (Stellungnahme des DGB und der Mitglieds-gewerkschaften zum Entwurf eines Ge-setzes zur Änderung des NPersVG)

Auch wenn der Gesetzesentwurf in vie-len Punkten enttäuscht, in einem für die Hochschulpersonalräte zentralen Punkt soll es endlich einen Fortschritt geben, bei der Mitbestimmung für die Perso-nalmaßnahmen der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen. Dies war eine der Kernforderungen, die 2013 anlässlich einer von ver.di durchgeführten Tagung der Hochschulpersonalräte aufgestellt wurde. (Auf die weiteren Änderungen des Gesetzes, werden wir hier nicht näher eingehen.)

Von Arbeitgeberseite, also z.B. von der Landeshochschulkonferenz, finden sich keine offiziellen Stellungnahmen zur ge-planten Novelle. Im Hintergrund sind die Hochschulleitungen und ihre Interessen-verbände durchaus aktiv geworden. Und für sie ist die Mitbestimmung beim wis-senschaftlichen Personal anscheinend Teufelszeug. Ein erhöhter Verwaltungsaufwand und Verzögerungen bei Ein-stellungen und Vertragsverlängerungen sind dabei die Hauptargumente.

Bei Personalmaßnahmen der nicht-wissenschaftlichen MitarbeiterInnen werden Verzögerungen bei Einstellun-gen und Vertragsverlängerungen schon

jetzt gerne ins Feld geführt, wenn es um Mitbestimmung geht. Das mutet schon ein wenig skurril an, ist doch der Per-sonalrat der einzige Beteiligte, der an feste Fristen gebunden ist. Wenn bei ihm Maßnahmen eingehen, muss er in-nerhalb von zwei Wochen eine Entschei-dung gefasst und ggf. auch begründet haben. Die Hochschulleitung kann diese Frist bei Dringlichkeit sogar noch verkür-zen. Verzögerungen entstehen unseres Erachtens größtenteils durch die Vorge-setzten, die sich nicht rechtzeitig genug um Vertragsverlängerungen oder Ein-stellungen kümmern.



Quelle: die-steuerberater.at

Ein immens erhöhter Aufwand wird un-bestreitbar sowohl auf die Personalab-teilung als auch auf den Personalrat zu-kommen. Dies wird deutlich, wenn man die Anzahl der Personalmaßnahmen an der Leibniz Universität im Zeitraum vom Juli 2014 bis einschließlich Juni 2015 be-trachtet.

In diesem Zeitraum waren

- 796 nichtwissenschaftlich (mit Mitbestimmung) und
- 3165 wissenschaftlich (zukünftig zusätzlich in der Mitbestimmung).

Bei den Personalmaßnahmen der wissenschaftlichen Beschäftigten waren über 95 % der Verträge befristet mit überwiegenden Laufzeiten von maximal einem Jahr. Diese hohe Anzahl an Befristungen und die zum Teil extrem kurzen Vertragslaufzeiten haben einen immensen Verwaltungsaufwand geschaffen.

Hier hätte die Hochschule einige Möglichkeiten, den Aufwand zu reduzieren: Die Schaffung von mehr unbefristeten Stellen für WissenschaftlerInnen sowie die deutliche Eindämmung kurzer und ultrakurzer Vertragslaufzeiten würde nicht nur den Verwaltungsaufwand erheblich minimieren, sondern auch der zunehmenden Prekarisierung des wissenschaftlichen Mittelbaus entgegenwirken.

Bezüglich der Vertragslaufzeiten hat die Hochschulleitung gegen den Widerstand vieler ProfessorInnen bereits „Maßnahmen zur Schaffung attraktiver Beschäftigungsbedingungen für das wissenschaftliche Personal“ beschlossen. Die nun mit der NPerVG-Novelle geplante Verankerung der Mitbestimmung bei den Personalmaßnahmen der wissenschaftlichen

MitarbeiterInnen wird den Personalrat in die Lage versetzen, zu überprüfen, ob dieser Präsidiumsvorgabe in der Praxis gefolgt wird und ob und wie sie ergänzt werden muss, um die Arbeitsbedingungen für die WissenschaftlerInnen tatsächlich zu verbessern.

Die Situation der WissenschaftlerInnen ist schlicht prekär. Viele von ihnen promovieren oder habilitieren, entweder auf Qualifikationsstellen oder vollständig neben ihrer Arbeit. Zu dem permanenten Druck, dass der Vertrag nicht verlängert werden könnte, kommt in diesen Fällen noch die Abhängigkeit von der Betreuerin oder dem Betreuer, die nicht selten auch die Vorgesetzten sind, hinzu. Dies wird in den Beratungsfällen im Personalrat immer wieder von den WissenschaftlerInnen thematisiert. Ausgerechnet bei diesen KollegInnen als Personalrat von der Mitbestimmung bei personellen Maßnahmen ausgeklammert zu sein, kann und darf nicht sein. Der Verweis auf den Verwaltungsaufwand kann hier nicht überzeugen. Auch die häufig angeführte angebliche Einschränkung der Freiheit von Forschung und Lehre ist augenscheinlicher Unsinn. Wenn die Mitbestimmung diese Freiheit einschränken würde, gäbe es sie nicht in anderen Bundesländern. Dort kommen die Hochschulen mit dem hierzulande befürchteten Aufwand durch die Mitbestimmung seit Jahren durchaus zurecht.

Wir Personalräte begrüßen daher ausdrücklich, dass unsere Landesregierung die Einschränkung der Mitbestimmung bei wissenschaftlichen MitarbeiterInnen endlich streichen will. Auch wenn wir wissen, wie viel mehr Arbeit mit dieser Gesetzesänderung auf uns zukommt. Ob diese Streichung wirklich kommt oder ob die Hochschullobby sich doch noch gegen die Interessen der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen durchsetzen kann, wird sich im Dezember zeigen. Dann soll die NPersVG-Novelle im Landtag beschlossen werden.

Das NPersVG nimmt derzeit die personellen Maßnahmen der überwiegend künstlerisch oder wissenschaftlich tätigen MitarbeiterInnen aus der Mitbestimmung heraus. So darf der Personalrat z.B. bei Einstellungen, Vertragsverlängerungen und ordentlichen (also fristgerechten) Kündigungen von WissenschaftlerInnen derzeit nicht mitbestimmen. Bei außerordentlichen Kündigungen und Kündigungen in der Probezeit dagegen muss der Personalrat zumindest angehört werden.

Für soziale und organisatorische Maßnahmen gilt diese Einschränkung nicht. So ist der Personalrat z.B. zu beteiligen bei Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen, unabhängig davon, ob von diesen Maßnahmen (auch) WissenschaftlerInnen betroffen sind.

Die Einschränkung der Mitbestimmung bei personellen Maßnahmen ist dabei durchaus nicht in allen Bundesländern gegeben. Viele kennen diese Einschränkungen in ihrem Personalvertretungsgesetz nicht. In Bremen z.B. hat der Personalrat Mitbestimmungsrechte für alle Beschäftigten der Hochschule und darf sogar bei der Berufung von ProfessorInnen mitreden. Niedersachsen dagegen ist in Bezug auf die Mitbestimmung bei wissenschaftlichen MitarbeiterInnen derzeit eines der Schlusslichter.

Diskutiert wird zur Zeit noch, ob im novellierten NPersVG eine eigene Gruppe für WissenschaftlerInnen verankert wird. Unabhängig davon sind die Personalräte immer schon Interessenvertreter für alle Beschäftigten der Hochschule und WissenschaftlerInnen waren auch immer schon wählbar für den Personalrat. Die Bereitschaft zur Kandidatur war bisher jedoch sehr gering. Mag sein, dass dies an den kurzen Vertragslaufzeiten liegt oder daran, dass in der Qualifikationsphase zu wenig Zeit für ehrenamtliches Engagement bleibt.

Wir hoffen sehr, dass die nun verankerte Mitbestimmung bei personellen Maßnahmen im wissenschaftlichen Bereich die Bereitschaft zur aktiven Mitarbeit im Personalrat befördert. Interessierte können sich gern bei uns melden!

ALLES, WAS RECHT IST

Geltungsbereich des WissZeitVG

Für die Frage, ob die Befristung eines Arbeitsvertrages nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) rechtmäßig ist, kommt es insbesondere auch darauf an, ob das WissZeitVG überhaupt in personeller Hinsicht auf das jeweilige Anstellungsverhältnis Anwendung findet.

Dem Rechtsstreit zu Grunde lag eine Entfristungsklage einer Lehrkraft für besondere Aufgaben für Japanisch, die während zwei Dritteln ihrer Arbeitszeit Lehrveranstaltungen in moderner japanischer Sprache abzuhalten hatte.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat hierzu wichtige Grundsätze aufgestellt:

Zum Einen urteilte das BAG aus, dass das WissZeitVG seinen Begriff des „wissenschaftlichen und künstlerischen Personals“ im Sinne von § 1 WissZeitVG **eigenständig und abschließend** bestimmt. Begriffsbezeichnungen oder Zuordnungsdefinitionen nach den landeshochschulrechtlichen Regelungen erachtete das BAG als irrelevant.

Zum Zweiten gehören nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts zum „wissenschaftlichen Personal“ im Sinne des § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG (nur) diejenigen Arbeitnehmer, die **wissenschaftliche**

Dienstleistungen zu erbringen haben.

Entscheidend sei hierbei nicht die formelle Bezeichnung des Arbeitnehmers, sondern der wissenschaftliche Zuschnitt der ausgeübten Tätigkeit. Bei Misch Tätigkeiten sei erforderlich, dass die wissenschaftlichen Tätigkeiten überwiegen oder das Arbeitsverhältnis zumindest prägen.

„Wissenschaftliche Tätigkeit“ definierte das BAG wiederum als „alles, was nach Inhalt und Form als **ernsthafter planmäßiger Versuch zur Ermittlung der Wahrheit** anzusehen ist“, sie sei „nach Aufgabenstellung und anzuwendender Arbeitsmethode darauf angelegt, neue Erkenntnisse zu gewinnen und zu verarbeiten, um den Erkenntnisstand der jeweiligen wissenschaftlichen Disziplin zu sichern oder zu erweitern“. Zur wissenschaftlichen Dienstleistung könne dabei auch „die Vermittlung von Fachwissen und praktischen Fertigkeiten an Studierende und deren Unterweisung in der Anwendung wissenschaftlicher Methoden gehören“. Wissenschaftliche Betätigung sei „eine Lehrtätigkeit aber nur dann, wenn dem Lehrenden die Möglichkeit zur **eigenständigen Forschung und Reflexion**“ verbliebe; die wissenschaftliche Lehrtätigkeit sei insofern von einer unterrichtenden Lehrtätigkeit ohne Wissenschaftsbezug abzugrenzen.

Lehrveranstaltungen, wie sie die Klägerin als Lehrkraft für besondere Aufgaben für Japanisch abzuhalten hatte, sind nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts aber „**repetierende Wissensvermittlung** und keine wissenschaftliche Dienstleistung“.

Das Bundesarbeitsgericht gab der Klägerin daher Recht und sah die Befristung des Arbeitsverhältnisses als unwirksam an.

Ein Orientierungssatz des Urteils des Bundesarbeitsgerichts lautet entsprechend:

„Fremdsprachenlektoren, die überwiegend mit der bloßen Vermittlung von Sprachkenntnissen betraut sind, unterfallen dem Begriff des wissenschaftlichen Personals nach § 1 Abs 1 S 1 WissZeitVG in der Regel nicht.“

*Bundesarbeitsgericht
Az: 7 AZR 827/09*

Verlängerung der Qualifikationsbefristung ohne Antrag





























§ 2 Abs. 1 S. 3 WissZeitVG verlangt keinen Nachweis des mit der „Betreuung“ eines Kindes verbundenen Zeitaufwands. Auch Elternzeit oder Teilzeitarbeit müssen nicht vorliegen. Es genügt, dass das Kind im gemeinsamen Haushalt mit der betreuenden Person lebt und dem befristet beschäftigten Elternteil das Sorgerecht zusteht, so entschied das Landesarbeitsgericht Köln.

Für eine Überschreitung der zulässigen Dauer für Qualifikationsbefristungen bedarf es nach eindeutigem gesetzlichem Wortlaut keiner Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber (im Gegensatz zum notwendigen Einverständnis nach § 2 Abs. 5 WissZeitVG).

Die Klägerin war mehr als 13 Jahre an einer Forschungseinrichtung beschäftigt. Sie hatte gehofft, durch die Überschreitung des zulässigen Befristungsrahmens von 12 Jahren eine Entfristung einklagen zu können, da sie keine Vereinbarung zur Verlängerung wegen der Betreuung ihres Kindes getroffen und auch keine Elternzeit in Anspruch genommen hatte. Das Gericht entschied gegen die Klägerin.

*Landesarbeitsgericht Köln
Az: 4 Sa 1320/11*

PERSONALRATSMITGLIEDER GPR UND PR-LUH

Bettina Aichinger	GPR / PR-LUH		19903
Katja Bohne	Vorsitzende GPR / PR-LUH		2446
Stefan Bork	GPR / PR-LUH		19907
Marc André Brinkforth	GPR / PR-LUH		19906
Christina Eidam	PR-LUH		2539
Iris-Dixi Eyrich	GPR		5591
Nikolaos Gilantzis	PR-LUH		2648
Oliver Gorden	GPR		19902
Elli Grube	PR-LUH		19904
Heike Gutsche	GPR		3458
Vinzent Hafner	GPR / PR-LUH		17550
Ulrike Hepperle	GPR		2795
Elke Hildebrandt	GPR / PR-LUH		17602
Michael Holert	GPR		19451
André Hruschka	PR-LUH		19905
Karl-Heinz Iwannek	PR-LUH		3081
Arne Wolf Koesling	PR-LUH		17435
Sonja Kuhlendahl	GPR		17810
Volker Lange	GPR		3909
Joachim Lilienthal	GPR / PR-LUH		3981
Hans-Ulrich Metzger	GPR / PR-LUH		2171
Hans-Georg Nanko	GPR		3415
Britta Perkams	GPR		5740
Jörg Schollbach	Vorsitzender PR-LUH / GPR		19901
Uwe Spillebeen	PR-LUH		5226
Andrea Tech	PR-LUH		8196
Oliver Wempe	GPR		3909
Petra Wichert	PR-LUH		3372

Impressum

V.i.S.d.P.:

K. Bohne, J. Schollbach

Redaktion:

Personalräte GPR / PR-LUH

Personalratsbüro:

H. Buchholz, D. Feig

Tel. 3074, Fax 3075

E-Mail buero@personalrat.uni-hannover.de

www.personalrat.uni-hannover.de

Welfengarten 3, Gebäude 1111

Die farbige Ausgabe finden Sie auf unseren Internetseiten unter
www.personalrat.uni-hannover.de/pr-info