



Ausschussdrucksache 18(18)116 a

24.06.2015

**Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di -
Fachbereich Bildung, Wissenschaft und Forschung**

Stellungnahme

Öffentliche Anhörung

zum Thema

**„Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und
Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes“**

am Montag, 29. Juni 2015

Sichere Beschäftigungsverhältnisse in der Wissenschaft

ver.di erachtet als Normalarbeitsverhältnis auch im Wissenschaftsbereich die unbefristete Vollzeitbeschäftigung.

Die Landesregierungen werden aufgefordert, die freiwerdenden Mittel aus dem BAföG für mehr Dauerstellen im Bildungs- und Wissenschaftsbereich einzusetzen. Wissenschaftsspezifische Ausnahmen sind nur bei Tätigkeiten begründbar, die der Qualifizierung dienen, unabhängig von der Finanzierungsquelle.

Das herrschende Befristungsdogma hat seine Ursache unter Anderem in der Umschichtung der öffentlichen Mittel von der institutionellen zur Drittmittelförderung. Diese Entwicklung ist umzukehren zu einer Erhöhung des Anteils der Grundmittel gegenüber Drittmitteln. Insbesondere im Postdoc- und Drittmittelbereich ist der Anteil unbefristet beschäftigter Wissenschaftler/-innen deutlich zu erhöhen. Für eventuelle Überbrückungszeiten zwischen Projekten sind seitens der Institutionen entsprechende Mittel vorzuhalten. Darüber hinaus muss die Durchführung von Forschung und Lehre im Rahmen von Lehraufträgen und Werkverträgen die Ausnahme sein.

ver.di setzt sich dafür ein, dass das Wissenschaftszeitvertragsgesetz in seiner jetzigen Form und Fassung abgeschafft und durch bundesweite gesetzliche Regelungen ersetzt wird, deren Fokus die Gewährleistung von Schutzrechten und guten Arbeitsbedingungen im Wissenschaftsbereich ist und die unter anderem den Rahmen für tarifvertragliche Übereinkünfte vorgeben. Die Tariffreiheit darf nicht eingeschränkt werden. Es sind folgende Punkte gesetzlich zu fixieren:

- Befristungen müssen grundsätzlich mitbestimmungspflichtig werden.
- Die Zahl der Befristungen pro Einrichtung ist zu beschränken. Verbindliche Obergrenzen für den Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse sind festzulegen.
- Eine Befristung nach WissZeitVG darf nur in der Qualifizierung begründet sein. Unabhängig von der Finanzierungsquelle (Drittmittel oder Haushalt) ist in diesen Fällen die Qualifizierungsbefristung anzuwenden. Folglich sind auch Drittmittelbeschäftigte nach Ablauf der Qualifizierungsphase unbefristet zu beschäftigen.
- Für wissenschaftlich Beschäftigte in der Qualifizierungsphase sind auf Haushaltsstellen Mindestvertragslaufzeiten von drei Jahren zu vereinbaren; in Drittmittelprojekten sind die zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel und zeitlichen Rahmen bei der Arbeitsvertragslaufzeit voll auszuschöpfen. Darüber hinaus trägt der Arbeitgeber auch die Verantwortung dafür, dass durch Vertragsverlängerungen für die jeweils erforderliche Zeit die finanzielle Absicherung des Qualifizierungsvorhabens gewährleistet wird.
- Zeiten eines befristeten Arbeitsverhältnisses, die vor dem Abschluss eines Studiums auf Master-Niveau liegen sind auf die zulässige Befristungsdauer nicht anzurechnen.
- Entsprechende Befristungsregelungen sind nicht auf Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern in Technik, Verwaltung und Service anzuwenden.

- Wissenschaftliches und künstlerisches Personal sind gleich zu stellen.

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz ermöglicht die sachgrundlose Befristung bis zu 12 Jahren, bzw. in der Medizin 15 Jahre, sowie auf Drittmittel-Stellen bis zur Verrentung. Der Wissenschaftsbereich ist das einzige Beschäftigungsfeld, in dem eine derart radikale Regelung gilt.

Während der vom WissZeitVG in § 2 Absatz 1 vorgesehenen Qualifizierungsphase sind ohne Sachgrund beliebig klein gestückelte Arbeitsverhältnisse möglich. Arbeitsverträge mit einer Laufzeit von 3 Jahren werden als langfristig empfunden, Verträge über wenige Monate sind keine Seltenheit. Dies schafft Prekarität, da noch nicht einmal eine mittelfristige Lebensplanung möglich ist. Deutlich wird dies auch in der Zunahme der Befristungen im Mittelbau, die z.B. in Hamburg nach den Ergebnissen einer parlamentarischen Anfrage 2011 bei 89% lag. Nach Ablauf der jeweils 6 Jahre steht entsprechend häufig keine unbefristete Beschäftigung, sondern (aus o. g. Gründen) das unfreiwillige Aus im Wissenschaftsbetrieb. Für die Betroffenen kommt das einer Drehtür gleich, für die Institute – die z.T. die Beschäftigten gerne halten würden, es aufgrund von Ansagen „von oben “ aber nicht können – geht erworbene Kompetenz verloren. Ob sich eine unbefristete Perspektive ergibt, hängt dabei oft davon ab, ob zufällig zur passenden Zeit eine Planstelle frei wird. Eine gezielte Personalentwicklung findet in den meisten Fällen nicht statt.

Diese Situation ist insbesondere vor dem Hintergrund skandalös, dass neben der Grundzuweisung auch ein großer Teil der Drittmittel aus öffentlichen Haushalten stammt. In diesem Kontext wird u.a. übersehen: Auch Drittmittelforschung kann von unbefristet Beschäftigten durchgeführt werden. Eine Einarbeitung in neue Forschungsfelder ist möglich und muss unterstützt werden. Die Notwendigkeit der regelmäßigen Akquise von Geldern ist vergleichbar mit den Bedingungen in der Privatwirtschaft. Öffentliche Zuwendungsgeber müssen zudem in die Pflicht genommen werden, Qualifizierung und Familienfreundlichkeit bei Drittmittel-Stellen mit gewährleisten zu können (z.B. Verlängerung bei Elternzeit).

ver.di setzt sich für eine Änderung des WissZeitVG in § 2 Abs. 1 ein, wonach sich die nach den Sätzen 1 und 2 insgesamt zulässige Befristungsdauer auch bei „der Pflege von Angehörigen“ um je zwei Jahre verlängert und wirkt darauf hin, dass die in § 2 Abs. 1 normierte mögliche Verlängerung der Befristungsdauer dahin gehend geändert wird, dass die vorhandene Belastung durch Betreuung/ Pflege von Kindern und Angehörigen durch den Gesetzgeber auch dann Anerkennung findet, wenn keine Beurlaubung oder Arbeitszeitreduzierung gem. Abs. 5 vorliegt.

Der demographische Wandel und die Familienfreundlichkeit sollten auch im WissZeitVG ihren Niederschlag finden. Die Erziehung von Kindern und die Pflege von Angehörigen sind zusätzliche Belastung und wichtiger Bestandteil unseres sozialen Lebens. Dies muss in einen Rechtsanspruch auf Verlängerung führen, um Pflege und Erziehung nicht zu einem Nachteil werden lassen.

Bremst die Allianz den Einigungsprozess zur Novellierung des WissZeitVG aus?

Die Allianz der Wissenschaftsorganisationen hat sich mit zwei Themen an die Bildungsministerin Wanka gerichtet:

- a.) der Herausnahme des wissenschaftsunterstützenden Personals aus dem Gesetz und**
- b.) der Betreuungsvereinbarung in Promotionsverfahren.**

Auslöser könnten die Eckpunkte zur Novellierung des WissZeitVG gewesen sein, auf die sich die Berichterstatterinnen der SPD und der CDU/CSU Anfang Mai mit dem Bildungsministerium geeinigt haben sollen. In der Fraktion der CDU/CSU sollen sie aber keine Zustimmung gefunden, sondern weiteren Verhandlungsbedarf ausgelöst haben. ver.di plädiert nachdrücklich dafür, sich weiter für die geeinten Eckpunkte einzusetzen, auch wenn es sich um einen Minimalkonsens handelt.

Das wissenschaftsunterstützende Personal kann nicht weiter als Manövriermasse in der Durchführung von Forschungsaufgaben in Drittmittelprojekten mit befristeten Verträgen behandelt werden, da es nicht in den Geltungsbereich dieses Sondergesetzes gehört. Nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichtes aus 2011 fallen nicht einmal die Lehrkräfte für besondere Aufgaben unter die Definition des wissenschaftlichen Personals im WissZeitVG.

Aber selbstverständlich sind sie ein notwendiger und wichtiger Teil der Lehre und der Forschung,

ohne die es kein derart ausdifferenziertes und leistungsstarkes Wissenschaftssystem in der Bundesrepublik Deutschland gäbe. Hier stimmen wir mit der Einschätzung in den Ausführungen der Allianz der Wissenschaftsorganisationen uneingeschränkt überein. Gerade weil sie ein immanenter Bestandteil des Wissenschaftssystems sind, werden ihre hochqualifizierten Leistungen in allen Hochschulen und Forschungseinrichtungen täglich benötigt. Dies erfasst Berufungsverhandlungen, den Lehrbetrieb, den Verwaltungsbereich wie auch die Forschungsprojekte mit oder ohne Drittmittel. Deshalb sind ihre Tätigkeiten auch als Daueraufgaben zu definieren, die zu Dauerbeschäftigung führen müssen. Damit stellen sich die Probleme nicht mehr so, wie die Allianz sie in ihrem Schreiben noch beschwört. Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft schlägt seit Jahren dazu vor, einen Beschäftigtenpool im Bereich der Drittmittelforschung einzurichten, über den der Einsatz besonders qualifizierter nichtwissenschaftlicher Fachkräfte gesichert werden kann. Damit wäre die von der Allianz angesprochene Frage der Kontinuität in der Lehre und Forschung auch positiv zu beantworten. Die Finanzierung dieses Beschäftigtenpools könnte bei normalen Daueraufgaben durch die regulären Haushaltsmittel bzw. den jeweiligen Drittmitteln erfolgen und für die Überbrückungszeiten zwischen den Projekten könnten Mittel aus den Rücklagen, Mittel aus den vier Pakten sowie den Spenden

Homepage

biwifo.verdi.de

V.i.S.d.P.

ver.di - Vereinte
Dienstleistungsgewerkschaft,
Paula-Thiede-Ufer 10,
10179 Berlin,

FB Bildung,
Wissenschaft und
Forschung,

Verantwortlich:

Ute Kittel,

Bearbeitung:

Norbert Konkol

W-3141-08-0615

**Bildung, Wissenschaft
und Forschung**



oder Ähnliches genommen werden. Diesem Vorschlag wird häufig vorschnell mit Skepsis und Ablehnung begegnet. Ein Nachweis, dass das Konzept nicht in die Praxis umsetzbar ist, fehlt bisher.


Über diesen Weg könnte der Umfang der Befristungen erheblich reduziert werden. Aber wir wissen natürlich, dass in der Personalführung immer auch mit Ausfällen zu rechnen ist. Seien es Ereignisse wie Schwangerschaft und Mutterschutz, SAbaticals, Weiterbildung oder Freistellungen für Gremienarbeiten. Deshalb werden befristete Arbeitsverhältnisse nicht immer auszuschließen sein und können über den § 14 Abs. 1 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes geregelt werden. Die Allianz der Wissenschaftsorganisationen hat in ihrem Schreiben nicht dargelegt, weshalb die Befristung nach diesem Gesetz für sie rechtliche Unsicherheiten enthalten, wenn eine saubere Vertragspraxis betrieb-

ben wird. In der Industrie, der Dienstleistung, dem Verkehr und den anderen Branchen wird das TzBfG ohne weitere Probleme eingesetzt. Nach dem Bildungsfinanzbericht aus dem letzten Jahr betrug das Budget für Bildung, Forschung und Wissenschaft 2011 mit 245,1 Mrd. Euro 9,1 % des BIP. Bildung, Wissenschaft und Forschung ist ein Wirtschaftsfaktor geworden. **Deshalb kann sich diese Wissensbranche nicht mehr auf einen Sonderstatus berufen, der normalen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einer Sonderbehandlung unterzieht und sie gegenüber den Beschäftigten in anderen Branchen deutlich benachteiligt.** Wir halten es deshalb für richtig, dem auch durch eine zu ändernde Rechtslage nachzukommen.

Diese Argumentation haben wir auch gegenüber den Fraktionsmitgliedern der CDU/CSU im Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung des Deutschen Bundestages vorgetragen.

Das unbefristete Arbeitsverhältnis muss wieder zum Standard werden!

STARK MIT DIR: Eine schlagkräftige Interessenvertretung braucht eine starke Gemeinschaft - JETZT MITGLIED WERDEN und wir sind STARK DANK DIR!



■ **Beitrittserklärung**
■ **Änderungsmitteilung**

Mitgliedsnummer

Titel/Vorname/Name

Straße **Hausnummer**

PLZ **Wohnort**

Staatsangehörigkeit

Telefon

E-Mail

Ich möchte Mitglied werden ab

0	1	2	0
---	---	---	---

Geburtsdatum

--	--	--	--

Geschlecht weiblich männlich

Beschäftigungsdaten

Arbeiter/in Beamter/in freie/r Mitarbeiter/in
 Angestellte/r Selbständige/r Erwerbslos

Vollzeit
 Teilzeit, Anzahl Wochenstunden:

Azubi-Volontär/in-Referendar/in Schüler/in-Student/in (ohne Arbeitseinkommen)
bis bis

Praktikant/in Altersteilzeit
bis bis

ich bin Meister/in-Techniker/in-Ingenieur/in Sonstiges:

Bin/war beschäftigt bei (Betrieb/Dienststelle/Firma/Filiale)

Straße **Hausnummer**

PLZ **Ort**

Branche

ausgeübte Tätigkeit

monatlicher Bruttoverdienst **Lohn-/ Gehaltsgruppe o. Besoldungsgruppe** **Tätigkeits-/ Berufsjahre o. Lebensalterstufe**
€

Ich wurde geworben durch:
Name Werber/in

Mitgliedsnummer

Ich war Mitglied in der Gewerkschaft

von bis

Monatsbeitrag in Euro

Der Mitgliedsbeitrag beträgt nach § 14 der ver.di-Satzung pro Monat 1 % des regelmäßigen monatlichen Bruttoverdienstes, jedoch mind. 2,50 Euro.

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Gläubiger-Identifikationsnummer:
DE61ZZZ00000101497
Die Mandatsreferenz wird separat mitgeteilt.

SEPA-Lastschriftmandat
Ich ermächtige ver.di, Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von verdi auf mein Konto

BIC

IBAN

Ort, Datum und Unterschrift

gezogenen Lastschriften einzulösen. Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Zahlungsweise
 monatlich vierteljährlich zur Monatsmitte
 halbjährlich jährlich zum Monatsende

Titel/Vorname/Name vom/von Kontoinhaber/in (nur wenn abweichend)

Straße und Hausnummer

PLZ **Ort**

Nur für Lohn- und Gehaltsabzug!
Personalnummer

Einwilligungserklärung zum Lohn-/Gehaltsabzug in bestimmten Unternehmen:
Ich bevollmächtige die Gewerkschaft ver.di, meinen satzungsgemäßen Beitrag bis auf Widerruf im Lohn-/Gehaltsabzugsverfahren bei meinem Arbeitgeber monatlich einzuziehen. Ich erkläre mich gemäß § 4a Abs.1 und 3 BDSG einverstanden, dass meine diesbezüglichen Daten, deren Änderungen und Ergänzungen, zur Erledigung aller meine Gewerkschaftsmitgliedschaft betreffenden Aufgaben im erforderlichen Umfang verarbeitet und genutzt werden können.

Ort, Datum und Unterschrift

Datenschutz
Die mit diesem Beitrittsformular erhobenen personenbezogenen Daten, deren Änderungen und Ergänzungen werden ausschließlich gem. § 28 Abs. 9 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) erhoben, verarbeitet und genutzt. Sie dienen dem Zweck der Begründung und Verwaltung Ihrer Mitgliedschaft. Eine Datenweitergabe an Dritte erfolgt ausschließlich im Rahmen dieser Zweckbestimmung und sofern und soweit diese von ver.di ermächtigt oder beauftragt worden sind und auf das Bundesdatenschutzgesetz verpflichtet wurden. Ergänzend gelten die Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes in der jeweiligen Fassung.

W-3272-04-1213