

Das WissZeitVG wird novelliert

Was ändert sich?

*Sonderbefristungsrecht für den Bereich Wissenschaft:
Gründe, Ziele, Inhalte*

Marika Fleischer

WissZeitVG – bisherige Fassung

WissZeitVG:

- rechtliche Grundlage für befristete Verträge in der Wissenschaft,
- zusätzlich zu Teilzeit- und Befristungsgesetz
- **Qualifizierungsbefristung (§ 2 Abs. 1):**
 - 6 + 6 (9) Jahre → Höchstbefristungszeit
 - (Berechnungsgrundlage, Verlängerungstatbestände)
- **Drittmittelbefristung (§ 2 Abs. 2)**
- 2007 Inkrafttreten
- 2011 Evaluierung
 - ➔ Novellierungsbedarf erkannt
 - ➔ Gesetzgebungsprozess läuft

WissZeitVG – Zeitplan für die Novellierung

Zeitplan

Ende August/

Anfang September 2015: Referentenentwurf → Kabinettsvorlage

16. Oktober 2015: Bundesrat → kein Beteiligungsrecht, **Empfehlungen und Stellungnahme** an Bundesregierung und Bundestag (ohne Wirkung)

05./06. November 2015 Erste Lesung Bundestag

11. November 2015 Öffentliche Anhörung

02. Dezember 2015 Abschlussberatung im zuständigen Ausschuss

17./18. Dezember 2015 2. und 3. Lesung Bundestag

01. März 2016 Inkrafttreten

2020 Evaluierung

Novellierung WissZeitVG

Problem und Ziel:

(Quelle: Gesetzentwurf der Bundesregierung, Bundestag-Drucksache 18/6489, 28.10.15)

- Beheben der in der Praxis aufgetretene Auslegungsprobleme
- Entgegnung auf Fehlentwicklungen in der Befristungspraxis – ohne die nötige Flexibilität/Dynamik zu beeinträchtigen
- Flankieren der Bemühungen der AG (HS/Fo.-einrichtungen) zur Verbesserung der Beschäftigungssituation ihres wiss. Personals

Novellierung WissZeitVG

Kernpunkte:

(Quelle: Gesetzentwurf der Bundesregierung, Bundestag-Drucksache 18/6489, 28.10.15)

- Unterbindung von unsachgemäßen Kurzbefristungen durch Orientierungspunkte für die Gestaltung der Vertragsdauer,
- Kopplung der sachgrundlosen Befristung an Beschäftigungsziel wiss./künstlerische Qualifizierung,
- Wegfall der Anwendbarkeit der Drittmittelbefristung auf das nicht-wissenschaftliche Personal,
- Klarstellung zu Begriff „Kind“,
- Ergänzungen bei Unterbrechungstatbeständen die zu Verlängerung des Arbeitsverhältnisses führen *und Ergänzung der Gründe zur Verlängerung der zulässigen Höchstbefristungszeit (Ergänzung MF)*,
- Regelung der Befristung von Arbeitsverhältnissen zu wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfstätigkeiten.

Die vorgesehenen Änderungen im Einzelnen

Qualifizierungsbefristung

- **Verbindung mit Begriff „Qualifizierung“**

§ 2 (1) neu: Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Absatz 1 Satz 1 genannten Personals, das nicht promoviert ist, ist bis zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig, wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt. Nach abgeschlossener Promotion ist eine Befristung bis zu einer Dauer (...) zulässig, wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt“.

Begriff „Qualifizierung“ – aus der Begründung zum Gesetzentwurf:

- *Begriff darf nicht eng ausgelegt werden gilt nicht nur für Promotions- und Habilitationsverfahren*
- *allgemein „Erwerb von wissenschaftlichen Kompetenzen“*
- *auch gemeint: „Fähigkeiten und Kenntnissen etwa im Bereich Projektmanagement ...“*

Die vorgesehenen Änderungen im Einzelnen

Qualifizierungsbefristung

- **Mindestvertragsdauer**

- Gesetzentwurf: „Die vereinbarte Befristungsdauer ist jeweils so zu bemessen , dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist.“ „Orientierungspunkt“
- Vorschlag Bundesrat: "Die vereinbarte Befristungsdauer soll bei einer ersten nach den Sätzen 1 und 2 befristeten Beschäftigung 24 Monate nicht unterschreiten, sofern keine sachlichen Gründe eine kürzere Dauer rechtfertigen."

Die vorgesehenen Änderungen im Einzelnen

Qualifizierungsbefristung

- **Verlängerung der zulässigen (Höchst-)Befristungsdauer**

Bisher: „familienfreundliche Komponente“ – Verlängerung der zulässigen Befristungsdauer um jeweils zwei Jahre bei Betreuung eines Kindes unter 18 Jahre

- Gesetzentwurf: Klarstellung Begriff „Kind“ durch Bezug zu § 15 Absatz 1 Satz 1 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz
- Vorschlag Bundesrat: Rechtsanspruch auf die Vertragsverlängerung gesetzlich fixieren,
- Neu im Gesetzentwurf: Verlängerung der zulässigen Befristungsdauer um zwei Jahre bei Vorliegen einer Behinderung nach dem §2 Absatz 1 SGB IX oder einer schwerwiegenden chronischen Erkrankung.

Die vorgesehenen Änderungen im Einzelnen

Qualifizierungsbefristung

- **Verlängerungstatbestände für Arbeitsverträge bei Qualifizierungsbefristungen**
§2 Absatz 5; bisher 5 Tatbestände, Rechtsanspruch auf Verlängerung des Arbeitsvertrags
 - Nr. 1: Klarstellung Begriff „Kind“ durch Bezug zu § 15 Absatz 1 Satz 1 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz
 - Neue Nr. 6: Zeiten einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit, in denen ein gesetzlicher oder tarifvertraglicher Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht besteht
 - Neu: Verlängerungen nach Nr. 1 bis 6 werden nicht auf die Höchstbefristungszeit angerechnet.

Die vorgesehenen Änderungen im Einzelnen

Drittmittelbefristung

- Ergänzung im Absatz 2 des § 2 „... die vereinbarte Befristungsdauer soll der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen“.
 - *Soll-Vorgabe , d.h. kein zwingender Charakter; „Orientierungspunkt“*
 - *nicht genannt: Projektlaufzeit*
- Streichung der Einbeziehung des „nichtwissenschaftlichen und nichtkünstlerischen Personals“

Die vorgesehenen Änderungen im Einzelnen

Studienbegleitende Beschäftigung

- **Anrechnung und Dauer von studienbegleitender Beschäftigung während des BA- und MA-Studiums**
 - § 2 Abs. 3: Ausschluss der Anrechnung von studienbegleitenden Beschäftigungszeiten auf Qualifizierungsbefristung nach § 2 Abs. 1 bis zum Abschluss des Masterstudienganges
 - neuer § 6: Wissenschaftliche und künstlerische Hilfstätigkeiten: anrechnungsfreier Zeitraum der studienbegleitenden Beschäftigung auf vier Jahre begrenzt

Bundesrat:

- Vorschlag: Erweiterung des anrechnungsfreien Zeitraums auf 6 Jahre
- Zweifel: an Rechtmäßigkeit der Aufnahme von Studierenden in Geltungsbereich des Gesetzes

Die vorgesehenen Änderungen im Einzelnen

Tarifsperre

(d.h. Möglichkeit der Modifizierung durch tarifvertragliche Regelungen stark eingeschränkt)

Vorschlag Bundesrat: Aufhebung

Begründung: „Die durch eine Aufhebung der Tarifsperre entstehenden Handlungsspielräume der Tarifvertragsparteien könnten eine Konsolidierung der Rechtslage und ihre Anpassung an neue Entwicklungen erleichtern: Bei komplexen Interessenlagen könnten die Tarifvertragsparteien regelmäßig sach- und zeitgerechter als der Gesetzgeber reagieren.

Dies hat sich auch in den Verhandlungen zur Entwicklung des Rahmenkodex für gute Beschäftigungsbedingungen an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen sowie des Code of Conduct für die Hochschulen in Hamburg gezeigt. Hier haben sich Vertreterinnen und Vertreter von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zusammengesetzt und sehr konkrete, praxistaugliche und von beiden Seiten als tragfähig anerkannte Regelungen für die Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen entwickelt.“

Novellierung WissZeitVG

In Begründung zum Gesetzesentwurf der Bundesregierung:

- Betonung der Verantwortung der Hochschulen/wiss. Einrichtungen und der Länder
 - Planbare und verlässliche Karrierewege
 - Planbarkeit und Transparenz
 - Attraktivität für den wiss. Nachwuchs
 - verantwortungsbewusstes Personalmanagement
 - verantwortungsvoller Umgang mit Befristungsregelndurch
 - Leitlinien
 - Code of Conduct
 - Orientierungsrahmen HRK