

PR-Wiss Info

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) - Was ist neu?

Gewerkschaften und Personalvertretungen haben seit Jahren für eine Reform des alten Gesetzes gekämpft. Die GEW hat sich mit vielen Aktionen und Programmen für die Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen Personals eingesetzt. Das WissZeitVG ist am 17. März 2016 in Kraft getreten.

Endlich ein Sachgrund Qualifizierung

Erstmals ist die Qualifizierung als Sachgrund für die Befristung aufgenommen worden. Befristung innerhalb des Höchstbefristungszeitdauer ist nur zulässig, wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen und künstlerischen Qualifizierung erfolgt. **Die eigene Qualifizierung muss folglich auch in der Arbeitszeit stattfinden.**

Was bedeutet eigentlich „Höchstbefristungsdauer“?

Darunter versteht man die maximal mögliche Beschäftigungsdauer, unabhängig von der Finanzierungsart. Die Höchstbefristungsdauer ist nicht die Vertragsdauer, sondern die nach WissZeitVG maximal mögliche Beschäftigungszeit. Die Höchstbefristungszeit nach der Promotion kann verlängert werden, wenn die Promotionsdauer weniger als sechs Jahre betragen hat. Dabei werden Beschäftigungszeiten, aber auch beschäftigungslose Zeiten bis zur Promotion von den sechs Jahren abgezogen (§ 2 Abs. 1, S. 3 WissZeitVG).

Die Gesamtzeit dieser sachgrundlosen Befristungen ist auf höchstens 12 (Medizin: 15) Jahre begrenzt.

In einigen Fällen besteht die Möglichkeit der individuellen Verlängerung der Höchstbefristungsdauer. Mehr Infos:

www.gew.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/neuer-ratgeber-befristete-arbeitsvertraege-in-der-wissenschaft/

Die familienpolitische und behindertenpolitische Komponente

Endlich werden auch Stief- und Pflegekinder in die familienpolitische Komponente eingeschlossen! Neu ist zudem die sog. behindertenpolitische Komponente, um Nachteile für diese Gruppe von Beschäftigten abzumildern. Für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit einer chronischen Krankheit oder Behinderung erhöht sich die Höchstbefristungsdauer um 2 Jahre.

Neue Regelung für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Neu im Gesetz ist die Regelung für Hilfstätigkeiten neben dem Studium (§ 6 WissZeitVG).

Der Höchstbefristungszeitraum für Beschäftigungen während des gesamten Studiums beträgt insgesamt sechs Jahre. Verlängerungsmöglichkeiten bestehen nicht.

Hilfskrafttätigkeiten während des Masterstudiums werden nicht mehr auf die Promotionszeit angerechnet.

Drittmittelbefristung

Die Vertragslaufzeit bei Beschäftigung über Drittmittelprojekte muss sich an die Drittmittelprojektlaufzeit bzw. den Bewilligungszeitraum des Projektes orientieren.

Probleme:

- Das WissZeitVG konkretisiert nicht den Begriff Qualifizierung und legt nicht fest, welchen zeitlichen Anteil die eigene Qualifizierung an der Gesamttätigkeit haben muss.
- Die Vertragsverlängerungsmöglichkeiten des neuen Gesetzes (z. B. bei Arbeitszeitreduzierung zur Kindererziehung oder bei längeren Krankheitsphasen) gelten nicht für Drittmittelverträge.
- Keine verlässlichen Perspektiven für PostDocs, da keine Dauerstellen für Daueraufgaben in Lehre und Forschung.

PR-Wiss Info

Neue Standards für „Gute Arbeit“ in NRW – Kodex gute Arbeit

In NRW haben sich das Wissenschaftsministerium, die Hochschulen und die Landespersonalrätekonferenzen nach langen Verhandlungen im Herbst 2015 auf einen Rahmenkodex „Gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal“ verständigt.

Was ist für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler wichtig?

Beim Hochschulwechsel innerhalb NRW werden die Vorzeiten auf die Entgeltstufe und Bewährungsaufstiege bei tarifbeschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern angerechnet. In Personalplanungskonzepten haben die Hochschulen das Verhältnis von Dauerbeschäftigung und Befristung zu regeln. Teilzeitbeschäftigungen dürfen 50 Prozent der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit nicht unterschreiten. Die Hochschulen unterstützen die wissenschaftlich Beschäftigten durch gezielte Weiterbildungs- und Weiterqualifikationsangebote. Das betriebliche Gesundheitsmanagement wird ausgebaut, dessen oberstes Ziel die Erhaltung und Stärkung der Gesundheit der Beschäftigten ist.

Bei befristeten Arbeitsverträgen werden Vertragslücken und kurze Vertragslaufzeiten durch hochschulintern gebildete Überbrückungsfonds verhindert. Arbeitsverträge müssen künftig eine Laufzeit von mindestens 12 Monaten haben und Vertragsverlängerungen frühzeitig (spätestens 3 Monate vor Ablauf) erfolgen. Bei Drittmittelprojekten orientiert sich die Laufzeit am Bewilligungszeitraum der Mittel. Bei der Besetzung unbefristeter Stellen sind befristet Beschäftigte bevorzugt zu berücksichtigen.

In der Sprachenausbildung sollen Lehrkräfte unbefristet eingestellt werden, so dass sich auch dauerhafte Anstellungsperspektiven für die heute als „Solo-Selbständige“ arbeitenden Lehrbeauftragten bieten werden.

Wissenschaftliche Hilfskräfte mit Masterabschluss:

Leitlinie ist die tarifliche Beschäftigung als Wissenschaftlerin oder Wissenschaftler, demzufolge ist die Vertragslaufzeit bei wissenschaftlichen Hilfskräften mit Masterabschluss auf maximal drei Jahre beschränkt. Nach abgeschlossener Promotion ist sie ausgeschlossen.

Promovierendes und habilitierendes Hochschulpersonal:

Leitlinie ist eine mehrjährige, dem Qualifikationsziel angemessene Vertragsdauer. Für promovierende und habilitierende Beschäftigte gilt: Der erste Vertrag hat eine Regellaufzeit von drei Jahren, der folgende Vertrag beläuft sich über die restliche Qualifikationszeit.

Für Promovierende gilt außerdem: Mindestens ein Drittel der Arbeitszeit steht für Aufgaben zur Verfügung, die der Vorbereitung der Promotion dienen.

Probleme:

- WHK-Beschäftigungsverhältnisse sind nach wie vor nicht tariflich gesichert.
- Der Qualifikationsbegriff bleibt unbestimmt. Ebenso bleibt ungeklärt, welche Tätigkeiten im Rahmen des Beschäftigungsverhältnis der Promotion dienen.

Download des vollständigen NRW-Rahmenkodex:

<http://nrw.dgb.de/+co+3e78ac58---0a03---11e5---a6bd---52540023ef1a>