

Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) und die Umsetzung an der HU

Nach der Evaluierung des WissZeitVG standen zwei Punkte im Mittelpunkt der Diskussion: Über 50 % der Verträge waren kürzer als 1 Jahr befristet und die Befristung folgte eher wenig transparenteren Kriterien, speziell im Drittmittelbereich. Im März 2016 sind die Änderungen im WissZeitVG in Kraft getreten. Neu ist erstens die explizite Bindung an eine wissenschaftliche (und künstlerische) Qualifizierung, zweitens die Angemessenheit der Befristung passend zum Qualifizierungsziel und als dritte Komponente die Bindung an die Projektlaufzeit im Drittmittelbereich. Weiterhin wurden für studentische Beschäftigungsverhältnisse die Befristungszeiträume extra geregelt und die Drittmittelbefristungsmöglichkeit von Personal aus Technik, Service und Verwaltung aus dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz herausgenommen.

Alle Hochschulen standen und stehen vor der Aufgabe, den Umgang mit diesen Vorgaben zu regeln. Die HU hat die Diskussion über die Umsetzung Monate vor der Inkraftsetzung begonnen. Nach hochemotionaler, kontroverser Diskussion in der Universität hat die HU eine Richtlinie zeitnah zur Veröffentlichung der Neufassung des WissZeitVG beschlossen und veröffentlicht. Der Personalrat hat eine ausführliche Stellungnahme im Rahmen des Mitwirkungsverfahrens verabschiedet. Sie ist auf den Personalratsseiten nachlesbar.

Die Richtlinie hat an transparenten und handhabbaren Regelungen zur Befristung bei wissenschaftlichen Qualifizierungen, die sich an den Promotions- und Habilitationsordnungen orientieren, festgehalten. Die Qualifizierungsziele, die unterschiedliche Arten von Kompetenzerwerb umschreiben, sind insbesondere im Postdoc-Bereich kleinteiliger befristet und nicht unumstritten. Umstritten insbesondere deshalb, weil sie kaum strukturiert, nicht von normaler wissenschaftlicher Dienstleistung unterscheidbar und in einigen Fällen nicht einmal ausschreibbar sind.

Im Drittmittelbereich werden die Befristungen an das Projektende/Teilprojektende gebunden. Dies ist im Prinzip unproblematisch. Kritisch sind hierbei die Bewilligungen von Projekten, die vom Mittelgeber unzureichend finanziert sind. Die HU setzt aufgrund der unzureichenden Mittelzuweisung daher seit diesem Jahr in einer größeren Zahl von Fällen zusätzliche Haushaltsmittel ein, wenn die Drittmittelfinanzierung nicht die realen Personalkosten deckt. Die HU hat nach der Gesetzesänderung an bisher erfolgreich praktizierten Regelungen nichts geändert:

- Nutzung der Qualifizierungsbefristung auch bei Drittmittelfinanzierung, wenn die Fristen angemessen zur Qualifizierung nutzbar sind,
- Nutzung der familienpolitischen Komponente (Erweiterung des möglichen Befristungszeitrahmens pro Kind) und
- neu aufgenommen die Erweiterung im Fall von Behinderung und chronischer Krankheit.

Dennoch bleiben schwierige Themen nach der Novelle bestehen bzw. sind hinzugekommen:

- Verschlechterung der Befristungsbedingungen aus der Sicht Familiengerechtigkeit,
- problematische Übergangsbefristungen zwischen unterschiedlichen Projekten und Qualifizierungen,
- Nutzungsausschluss und Nutzungszwang für die Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes – Zwang wegen der Herausnahme der nichtwissenschaftlichen Beschäftigten aus dem Geltungsbereich des Gesetzes – Nutzungsausschluss wegen der Mindestlaufzeit nach Hochschulvertrag
- Befristung von Daueraufgaben bei Drittmittelfinanzierung als Umgehungstatbestand
- Neuinterpretation der Verlängerungsoptionen nach WissZeitVG § 2 (5).

Die Evaluation der HU-Regelungen ist für das nächste Frühjahr vorgesehen. Wir werden uns als Personalrat aktiv in die Evaluation einschalten. Die Gesetzesänderung regelt nur die Befristungsmodalitäten. Alle anderen Themen wie Teilzeitbezahlung bei realer Vollzeitbeschäftigung, dauerhafte Berufsperspektiven und Personalentwicklung an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen müssen daran anknüpfend gelöst werden.