

Stellungnahme der Mittelbauinitiative der TU Berlin zur Änderung des WissZeitVG

Die Mittelbauinitiative der TU Berlin stellt trotz der begrüßenswerten Intention einer Novelle des WissZeitVG mit Bedauern fest, dass der derzeitige Entwurf der Gesetzesnovelle einige besonders brisante Punkte, die derzeit wesentlich zur Prekarisierung des Mittelbaus an allen deutschen Hochschulen und Universitäten beitragen, nicht oder nur unzulänglich tangiert. Die im Gesetzesentwurf genannten Vorschläge haben lediglich den Charakter einer Schadensbegrenzung, aber nicht einer Verbesserung und es droht somit, dass die Chance, durch die laufende Novelle eine echte Verbesserung für wissenschaftliche Beschäftigte zu schaffen, vertan wird. Im Einzelnen fehlen die folgenden Punkte, um für unseren wissenschaftlichen Nachwuchs wirklich eine Besserung an den Hochschulen zu schaffen.

1. Wissenschaftliche Beschäftigte, die an den Universitäten Daueraufgaben wahrnehmen, sind möglichst schnell dauerhaft zu beschäftigen. Der vorliegende Entwurf koppelt in §2, Absatz 1 die Befristung ausdrücklich an deren Intention zur Qualifizierung. Dies macht jedoch nur Sinn, wenn die Befristung nur auf Verträge anwendbar ist, bei denen die Qualifizierung tatsächlich im Mittelpunkt steht. Zu diesem Zwecke müsste der Gesetzestext Regelungen bezüglich der Arbeitsverträge treffen, so dass diese in Zukunft Qualifizierungsziel und den Umfang der für Qualifizierungszwecke verfügbaren Arbeitszeit enthalten müssen.
2. Bei der überwiegenden Wahrnehmung von Lehraufgaben steht eine Qualifikation nicht im Mittelpunkt. In §1, Absatz 1 sind deshalb Beschäftigte, die überwiegend Lehraufgaben wahrnehmen, aus dem Geltungsbereich des WissZeitVG auszunehmen.
3. Selbst für Verträge, die offensichtlich der Qualifikation dienen (was aus den genannten Gründen bisher und gemäß des Entwurfs auch in Zukunft nicht gesichert festgestellt werden kann), enthält der Gesetzesentwurf keine Regelung. Stattdessen werden Mindestlaufzeiten genannt, die weit unter den durchschnittlichen Qualifikationszeiträumen liegen. Wir fordern hier logische Konsistenz und demnach Mindestvertragslaufzeiten, die den durchschnittlichen Qualifikationszeiträumen entsprechen. Wir fordern eine Mindestvertragslaufzeit von 5 Jahren.
4. Bedauerlich ist, dass der vorliegende Gesetzestext nicht die Chance aufgreift, die familienpolitische Komponente zu stärken. Leider ist es an vielen Universitäten Praxis, so auch in einigen Fakultäten der TU Berlin, dass nicht von der Option Gebrauch gemacht wird, Arbeitsverträge um 2 Jahre je Kind, an dessen Erziehung die Beschäftigten beteiligt sind, zu verlängern. So ist es jedoch schon in der gültigen Fassung des WissZeitVG vorgesehen. Die gängige Praxis verstößt hier in ihrem faktischen Handeln gegen die Intention der familienpolitischen Komponente des WissZeitVG. Um Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern eine für die Familienplanung notwendige, minimale berufliche Planungssicherheit zu geben, müssen die Arbeitsverträge der Beschäftigten um pauschal zwei Jahre je Kind verlängert werden, wenn sie an dessen Erziehung beteiligt sind und an einer wissenschaftlichen Qualifizierung gearbeitet haben oder noch arbeiten. Dies wäre in § 2 an geeigneter Stelle zu ergänzen.
5. Neben der familienpolitischen Komponente werden gezielt auch Maßnahmen zur Förderung und Gleichstellung von Frauen gefordert. Um Frauen auf dem Arbeitsmarkt nicht zu

benachteiligen, dürfen befristete Arbeitsverträge bei Bestehen einer Schwangerschaft nicht während der Schwangerschaft auslaufen. Stattdessen wird ein Anspruch auf Verlängerung des Arbeitsvertrags auf mindestens 4 Monate nach dem Ende der Schwangerschaft gefordert, ähnlich den Regelungen zum gesetzlichen Kündigungsschutz für Schwangere (§9 MuSchG). Die Qualifikationszeit von Schwangeren und stillenden Müttern ist z. T. erheblich verkürzt, da sie häufig von Beschäftigungsverboten in Laboren und Werkstätten für die Dauer von Schwangerschaft und Stillzeit betroffen sind sowie körperliche und gesundheitliche Einschränkungen hinnehmen müssen. Sie dürfen Vorsorgetermine und Stillpausen während der Arbeitszeit wahrnehmen, die Arbeits- und Qualifikationszeiten verkürzen sich dadurch jedoch. Aus diesem Grund müssen Frauen auf Qualifikationsstellen einen Anspruch auf Verlängerung des Arbeitsvertrages um mindestens weitere 6 Monate erhalten, wenn während der Vertragslaufzeit eine Schwangerschaft besteht. Falls etwaige Beschäftigungsverbote in ihrem gewöhnlichen Arbeitsbereich die Dauer von 6 Monaten überschreiten, muss der Arbeitsvertrag um die Dauer des Beschäftigungsverbots verlängert werden.

6. Das WissZeitVG muss so geändert werden, dass Mutterschutz auch ohne in Anspruchnahme von Elternzeit vertragsverlängernd wirkt und zwar für Beschäftigte auf Haushalts- und auf Drittmittelstellen.
7. Zeiten von Mutterschutz und Elternzeit müssen generell auch für Arbeitsverträge nach §2 Abs. 2 (Drittmittelbeschäftigte) zum Anspruch auf Vertragsverlängerung führen, so wie es für Arbeitsverträge nach Abs. 1 (Haushaltsstellen) schon der Fall ist.
8. Es wird die Einführung einer behindertenpolitischen Komponente vorgeschlagen. Nach dem Vorbild der familienpolitischen Komponente sollte im Zuge des Nachteilsausgleichs die Verlängerung von Zeitverträgen bei Behinderung oder chronischer Krankheit über die Höchstbefristungsdauer hinaus ermöglicht werden.
9. Eine wichtige Korrektur ist in §2, Absatz 2 notwendig. Die Arbeitsvertragslaufzeit muss immer und grundsätzlich der Projektlaufzeit entsprechen. Die obengenannten Verlängerungsgründe sind als Verlängerungen zu verstehen und gesondert (z.B. über Projektpauschalen oder den universitären Haushalt) zu finanzieren.

Gez. Franz-Josef Schmitt und Susanne Buscher



Stv. Für die Mittelbauinitiative der TU Berlin