

// HOCHSCHULE UND FORSCHUNG //



## 15 populäre Irrtümer zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz



#### **Impressum**

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) Hauptvorstand

Verantwortlich: Dr. Andreas Keller (v. i. S. d. P.)

Reifenberger Str. 21 60489 Frankfurt am Main

Tel.: (069) 78973-0, Fax: (069) 78973-103

E-Mail: info@gew.de Internet: www.gew.de

Autor/inn/en: Dr. Rainer Hansel, GEW-Projektgruppe "Wege zum Traumjob Wissenschaft"

Redaktion: Dr. Andreas Keller, Sonja Staack

Layout: Andrea Vath Foto: Kay Herschelmann

Die Broschüre kann kostenlos im Internet heruntergeladen werden

www.gew.de/populaere-irrtuemer-pdf

März 2017

# 15 populäre Irrtümer zum Wissenschaftszeit-vertragsgesetz

Vor einem Jahr, am 17. März 2016, ist das novellierte Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) in Kraft getreten. Im Rahmen ihrer Kampagne für den "Traumjob Wissenschaft" hatte sich die Bildungsgewerkschaft GEW zuvor für eine Gesetzesnovelle stark gemacht. Auch wenn die Vorschläge der GEW deutlich weiter gegangen waren, hat sich die Rechtslage der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit der Novelle verbessert.

Es kommt jetzt darauf an, das novellierte Gesetz sinnvoll umzusetzen – im Interesse der Beschäftigten, aber auch der Hochschulen und Forschungseinrichtungen: Immer mehr Zeitverträge mit immer kürzeren Laufzeiten unterminieren auch die Kontinuität und Qualität von Forschung und Lehre. Die Umsetzung des neuen WissZeitVG wird jedoch dadurch erschwert, dass zahlreiche Missverständnisse zum Inhalt des Gesetzes kursieren und sich an vielen Wissenschaftseinrichtungen hartnäckig festgesetzt haben.

Es ist höchste Zeit für eine Versachlichung der Debatte. Bekanntlich erleichtert ein Blick ins Gesetz die Rechtsfindung. Die GEW klärt auf: Wir präsentieren 15 populäre Irrtümer zum neuen WissZeitVG – und legen dar, was wirklich im Gesetz steht.

#### // Irrtum Nr. 1: Sechs-Jahres-Befristungen sind nicht mehr möglich. //

Doch. Nach dem neuen WissZeitVG muss die Vertragsdauer von befristeten Arbeitsverträgen, die der Förderung der wissenschaftlichen Qualifizierung dienen, angemessen sein. Wenn man sich die Promotions- und Habilitationszeiten genauer ansieht, stellt man schnell fest, dass allein die Zeit zum Erstellen einer entsprechenden Arbeit vier bis fünf Jahre beträgt. Zusammen mit den Zeiten bis zum Abschluss der Qualifizierung (Disputation und Veröffentlichung) sind sechs Jahre schnell erreicht. Eine Befristungsdauer von sechs Jahren ist also durchaus angemessen.

// Irrtum Nr. 2: Auf die Höchstbefristungsdauer von sechs plus sechs Jahren müssen alle befristeten Arbeitsverhältnisse angerechnet werden – unabhängig davon, ob dabei wissenschaftliche Dienstleistungen in Forschung und Lehre oder Tätigkeiten ohne Lehr- und Forschungsbezug erbracht worden sind. //

Dem ist nicht so. Nach den einschlägigen juristischen Kommentaren werden auf die Höchstbefristungsdauer ausschließlich solche befristeten Beschäftigungsverhältnisse angerechnet, die in den Geltungsbereich des WissZeitVG fallen, das heißt, die durch wissenschaftliche Tätigkeiten geprägt sind. Verträge für das wissenschaftsunterstützende Personal in Verwaltung, Technik und Management werden dagegen nicht einbezogen.

// Irrtum Nr. 3: Wer für die Promotion mehr als sechs Jahre benötigt, kann dies von den zweiten sechs Jahren Höchstbefristungsdauer nach der Promotion abgezogen bekommen. //

Nein, das geht nicht. Die Höchstbefristungsdauern von sechs Jahren vor der Promotion und weiteren sechs (in der Medizin neun) Jahren nach der Promotion gelten grundsätzlich unabhängig voneinander. Es gibt allein die Möglichkeit, den zweiten Sechs-Jahres-Zeitraum zu erweitern. Diese "Bonuszeit" kommt zustande, wenn die Zeit für die Promotion respektive die vor der Promotion liegenden befristeten Arbeitsverhältnisse zusammen weniger als sechs Jahre betragen haben: Dann erweitert sich die Höchstbefristungsdauer nach der Promotion entsprechend.

// Irrtum Nr. 4: Es ist keine befristete Beschäftigung als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder wissenschaftlicher Mitarbeiter mehr möglich, wenn die Beschäftigung weder zur Qualifizierung erfolgt noch überwiegend drittmittelfinanziert ist. //

Doch. Am offensichtlichsten ist dies bei Vertretungseinstellungen für Beurlaubungen, Mutterschutz- und Elternzeitvertretungen. Ebenso gibt es befristet anfallende Aufgaben ohne Qualifizierungskomponente in der Lehre oder beispielsweise beim Aufbau eines wissenschaftlichen Bereiches oder eines Labors. Dies sind klassische Befristungsgründe, bei denen das Teilzeit- und Befristungsgesetz Anwendung finden kann.

// Irrtum Nr. 5: Verlängerungen nach § 2 Absatz 5 WissZeitVG können nur dann erfolgen, wenn in der Zeit der Beurlaubung oder Freistellung nicht an einem Qualifizierungsziel gearbeitet wurde. //

Falsch. Gemäß § 2 Absatz 5 WissZeitVG verlängert sich ein befristetes Beschäftigungsverhältnis, das der Qualifizierung dient, mit Einverständnis der Beschäftigten automatisch um Zeiten des Mutterschutzes und der Inanspruchnahme von Elternzeit, einer Beurlaubung oder Arbeitszeitermäßigung für Betreuung oder Pflege, einer Beurlaubung für eine wissenschaftliche Tätigkeit oder Aus-, Fort- und Weiterbildung, einer Freistellung zur Wahrnehmung von Aufgaben einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung oder einer Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten sowie – das ist neu – einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit ohne Anspruch auf Entgeltfortzahlung. An der Systematik dieser Regelung wurde mit der Novellierung des WissZeitVG nichts geändert. Es ist unerheblich, welchen Tätigkeiten während der Beurlaubung oder Freistellung im Einzelnen nachgegangen wird.

// Irrtum Nr. 6: Für die Erweiterung der Höchstbefristungsdauer bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder (familienpolitische Komponente) bzw. bei Vorliegen einer Behinderung oder chronischen Erkrankung (behindertenpolitische Komponente) muss ein Nachweis erbracht werden, dass die Kinderbetreuung bzw. die Behinderung oder Erkrankung die Qualifizierungszeit tatsächlich verlängert. //

Nein, ein solcher Nachweis ist nicht notwendig. Die gesetzliche Regelung unterstellt pauschal, dass Kinderbetreuung oder Behinderung bzw. chronische Erkrankung den Qualifizierungsverlauf beeinflussen und sieht eine Erweiterung der Höchstbefristungsdauer um zwei Jahre je Kind bzw. pauschal zwei Jahre bei einer Behinderung oder chronischen Erkrankung vor. Es liegt allerdings im Ermessen des Arbeitgebers, ob die befristeten Arbeitsverträge tatsächlich entsprechend verlängert werden.

## // Irrtum Nr. 7: Jede wissenschaftliche Arbeit ist auf Erkenntnisgewinn ausgerichtet und rechtfertigt damit eine befristete Beschäftigung, die der Qualifizierung dient. //

Das stimmt nicht. Wissenschaftliche Dienstleistungen sind die dauerhaften Kernaufgaben des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Auch wenn man dabei "etwas lernt", kann allein damit eine Befristung nicht begründet werden. Anknüpfend an die bisherige Rechtsprechung lässt sich davon ausgehen, dass eine Beschäftigung nur dann zur Qualifizierung erfolgt, wenn es ein definiertes Qualifizierungsziel sowie ein strukturiertes Vorgehen im Sinne dieses Qualifizierungsziels gibt und das Erreichen des Qualifizierungsziels zertifiziert oder belegt wird.

## // Irrtum Nr. 8: Da das wissenschaftsunterstützende Personal nicht mehr über das WissZeitVG befristet beschäftigt werden darf, sind nur noch sachgrundlose Befristungen mit einer Dauer von maximal zwei Jahren möglich. //

Nein, auch Befristungen mit einer längeren Befristungsdauer sind möglich, wenn dafür ein Sachgrund vorliegt. Zwar darf das administrative und technische Personal nicht mehr nach Maßgabe des WissZeitVG befristet beschäftigt werden – auch dann nicht, wenn eine Drittmittelfinanzierung vorliegt. Allerdings erlaubt das Teilzeit- und Befristungsgesetz die befristete Beschäftigung im Rahmen von Projekten. Wenn aber Drittmittel zur Bewältigung von Daueraufgaben mit befristeten Arbeitsverhältnissen genutzt wurden, war dies bisher schon ein Missbrauch der gesetzlichen Regelungen und ist aus diesem Grund künftig ausgeschlossen.

## // Irrtum Nr. 9: Für Überbrückungs-Beschäftigungen wird ein Qualifizierungsziel oder Teilprojekt benötigt. //

Nein, das ist nicht nötig. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz erlaubt befristete Beschäftigungsverhältnisse für derartige Konstellationen, wenn einer der Sachgründe nach § 14 des Gesetzes (z. B. § 14 Absatz 1 Nr. 6 – in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe) gegeben ist. Ein "Parken auf unbestimmte Zeit" in womöglich immer neuen Kettenarbeitsverträgen ist allerdings nicht möglich.

## // Irrtum Nr. 10: Nach Ablauf der Höchstbefristungsdauer von zwölf Jahren gibt es ein Beschäftigungsverbot an deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen. //

Das stimmt nicht. Die Ausschöpfung der Höchstbefristungsdauer von zwölf (in der Medizin 15) Jahren steht einer weiteren Beschäftigung an einer deutschen Hochschule oder Forschungseinrichtung nicht entgegen. Befristete Beschäftigungen, die überwiegend drittmittelfinanziert sind, sind ebenso möglich wie befristete Beschäftigungen nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz. Und nicht zuletzt können selbstverständlich unbefristete Arbeitsverträge abgeschlossen werden – eigentlich der Regelfall nach deutschem und europäischem Arbeitsrecht.

#### // Irrtum Nr. 11: Qualifizierung findet außerhalb der Arbeitszeit statt. //

Nein, im Gegenteil: Qualifizierung ist kein Privatvergnügen. Neben der Drittmittelfinanzierung ist die Qualifizierung Grundlage der Sonderbefristungsregelungen des Wiss-ZeitVG. Wenn eine befristete Beschäftigung zur Förderung der wissenschaftlichen Qualifizierung erfolgen soll, müssen für die Qualifizierung innerhalb der Arbeitszeit entsprechende Anteile vorgesehen sein: Die Qualifizierung muss das Arbeitsverhältnis prägen.

Einige Landeshochschulgesetze weisen Mindestanteile der Arbeitszeit für die Qualifizierung verbindlich aus.

#### // Irrtum Nr. 12: Drittmittelbeschäftigungen schließen eine Qualifizierung aus. //

Dies ist keineswegs der Fall. Ein deutliches Beispiel dafür sind die von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) geförderten Graduiertenkollegs oder die bisherigen Graduiertenschulen der Exzellenzinitiative. Auch bei anderen drittmittelfinanzierten Beschäftigungen kann eine Qualifizierungsbefristung vereinbart werden. Voraussetzung dafür ist, dass die Dauer des befristeten Arbeitsvertrages der angestrebten Qualifizierung angemessen ist.

// Irrtum Nr. 13: Die Neuerungen bei der familienpolitischen Komponente und die neu ins Gesetz aufgenommene behindertenpolitische Komponente können nur bei Neuverträgen angewandt werden. //

Das stimmt nicht. Die geänderte familienpolitische und die neue behindertenpolitische Komponente können auch auf Verträge angewendet werden, die bereits vor In-Kraft-Treten des WissZeitVG geschlossen worden sind. Alle Beschäftigten können damit vom erweiterten Kindesbegriff (Einbeziehung von Stief- und Pflegekindern) sowie von der erweiterten Höchstbefristungsdauer bei Behinderungen und chronischen Erkrankungen profitieren.

// Irrtum Nr. 14: Hilfskraftverträge während des Masterstudiums werden auf die Höchstbefristungsdauer von zwölf Jahren angerechnet. //

Nein, dies ist neu geregelt. In der neuen Fassung des Gesetzes ist eine Trennung der Zeiten von wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfstätigkeiten neben dem Studium auf der einen Seite und Beschäftigungen zur Qualifizierung auf der anderen Seite vorgenommen worden. Eine Anrechnung von Hilfstätigkeiten auf Qualifizierungszeiten ist nicht vorgesehen.

// Irrtum Nr. 15: Auf die neue Höchstbefristungsdauer für wissenschaftliche und künstlerische Hilfstätigkeiten werden alle bisherigen Hilfskraftverträge angerechnet. //

Nein, hier gibt es einen Neustart: Auf wissenschaftliche und künstlerische Hilfstätigkeiten nach § 6 WissZeitVG werden Hilfskrafttätigkeiten vor In-Kraft-Treten des neuen WissZeitVG nicht angerechnet.

#### Wer mehr über das WissZeitVG wissen will...

Das WissZeitVG hat nur acht Paragrafen, aber vielen erscheint es als ein Buch mit sieben Siegeln. Die GEW sorgt für den notwendigen Durchblick:

- Über die Regelungen des neuen Wissenschaftszeitvertragsgesetzes informiert der GEW-Ratgeber "Befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft".
- GEW-Mitglieder können bei ihrem Landesverband eine kostenlose individuelle Rechtsberatung und den gewerkschaftlichen Rechtsschutz in Anspruch nehmen.













## "Arbeitsplatz Hochschule und Forschung"

Mit dem Ratgeber Arbeitsplatz Hochschule und Forschung möchten wir allen Kolleginnen und Kollegen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen helfen, ihre Rechte kennenzulernen und auch durchzusetzen.

Sie kann beim GEW-Hauptvorstand zum Einzelpreis von 2 Euro zzgl. Versandkosten angefordert werden unter: broschueren@gew.de





## "Befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft"

Mit dem Ratgeber wollen wir den Beschäftigten sowie ihren Interessenvertretungen eine Orientierungshilfe zur Umsetzung des neuen Wissenschaftszeitvertragsgesetzes an die Hand geben. Dabei finden sich neben Erläuterungen zum Gesetzestext auch Tipps und konkrete Beispiele.

Er kann beim GEW-Hauptvorstand zum Einzelpreis von 1 Euro zzgl. Versandkosten angefordert werden unter: broschueren@gew.de

## Antrag auf Mitgliedschaft Bitte in Druckschrift ausfüllen





Persönliches	Berufliches (bitte umseitige Erläuterungen beachten)
Nachname (Titel) Vorname	Berufsbezeichnung (für Studierende: Berufsziel), Fachgruppe
Straße, Nr.	Diensteintritt / Berufsanfang
Postleitzahl, Ort	Tarif- / Besoldungsgebiet
Telefon / Fax	Tarif- / Besoldungsgruppe Stufe seit
E-Mail	monatliches Bruttoeinkommen (falls nicht öffentlicher Dienst)
Geburtsdatum Staatsangehörigkeit	Betrieb / Dienststelle / Schule
gewünschtes Eintrittsdatum	Träger des Betriebs / der Dienststelle / der Schule
bisher gewerkschaftlich organisiert bei von bis (Monat/Jahr)	Straße, Nr. des Betriebs / der Dienststelle / der Schule
weiblich männlich	Postleitzahl, Ort des Betriebs / der Dienststelle / der Schule
Beschäftigungsverhältnis:	
angestellt beurlaubt ohne I in Rente/pensior in Rente/pensior teilzeitbeschäftigt mit Std./Woche im Studium teilzeitbeschäftigt mit Prozent Altersteilzeit in Elternzeit bis Honorarkraft in Elternzeit bis Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten	arbeitslos Sonstiges
Ort / Datum Ur	nterschrift
schrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die vo	489 Frankfurt a. M. ng und Wissenschaft (GEW), Zahlungen von meinem Konto mittels Last- on der GEW auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. Hinweis: gsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten
Vorname und Name (Kontoinhaber)	
Kreditinstitut (Name und BIC)	
IIIIIII	'
Ort / Datum Ur	nterschrift

Die uns von Ihnen angegebenen personenbezogenen Daten sind nur zur Erfüllung unserer satzungsgemäßen Aufgaben auf Datenträgern gespeichert und entsprechend den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes geschützt.

Bitte senden Sie den ausgefüllten Antrag an den für Sie zuständigen Landesverband der GEW bzw. an den Hauptvorstand.

Vielen Dank - Ihre GEW



#### **Fachgruppe**

Nach § 22 der GEW-Satzung bestehen folgende Fachgruppen:

- Erwachsenenbildung
- Gesamtschulen
- Gewerbliche Schulen
- Grundschulen
- Gymnasien
- Hauptschulen
- Hochschule und Forschung
- Kaufmännische Schulen
- Realschulen
- · Schulaufsicht und Schulverwaltung
- Sonderpädagogische Berufe
- Sozialpädagogische Berufe

Bitte ordnen Sie sich einer dieser Fachgruppen zu.

#### Tarifgruppe/Besoldungsgruppe

Die Angaben der Entgelt- oder Besoldungsgruppe ermöglicht die korrekte Berechnung des satzungsgemäßen Beitrags. Sollten Sie keine Besoldung oder Entgelt nach TVöD/TV-L oder TV-H erhalten, bitten wir Sie um die Angabe Ihres Bruttoeinkommens.

#### Betrieb/Dienststelle

Arbeitsplatz des Mitglieds. Im Hochschulbereich bitte den Namen der Hochschule/der Forschungseinrichtung und die Bezeichnung des Fachbereichs/Fachs angeben.

#### Mitgliedsbeitrag

- BeamtInnen zahlen 0,78 Prozent der Besoldungsgruppe und -stufe, nach der sie besoldet werden.
- Angestellte mit Tarifvertrag zahlen 0,73 Prozent der Entgeltgruppe und -stufe, nach der vergütet wird; Angestellte ohne Tarifvertrag zahlen 0,7 Prozent des Bruttogehalts.
- Der Mindestbeitrag beträgt immer 0,6 Prozent der untersten Stufe der Entgeltgruppe 1 des TVöD.
- Arbeitslose zahlen ein Drittel des Mindestbeitrags.
- Studierende zahlen einen Festbetrag von 2,50 Euro.
- Mitglieder im Referendariat oder Praktikum zahlen einen Festbetrag von 4 Euro.
- Bei EmpfängerInnen von Pensionen beträgt der Beitrag 0,68 Prozent des Bruttoruhestandsbezuges. Bei RentnerInnen beträgt der Beitrag 0,66 Prozent der Bruttorente.

Weitere Informationen sind der Beitragsordnung zu entnehmen.

#### Ihr Kontakt zur GEW

#### **GEW Baden-Württemberg**

Silcherstraße 7 70176 Stuttgart Telefon: 0711/21030-0 Telefax: 0711/21030-45 info@gew-bw.de www.gew-bw.de

#### **GEW Bayern**

Schwanthalerstraße 64 80336 München Telefon: 089/544081-0 Telefax: 089/53894-87 info@gew-bayern.de www.gew-bayern.de

#### **GEW Berlin**

Ahornstraße 5 10787 Berlin Telefon: 030/219993-0 Telefax: 030/219993-50 info@gew-berlin.de www.gew-berlin.de

#### **GEW Brandenburg**

Alleestraße 6a 14469 Potsdam Telefon: 0331/27184-0 Telefax: 0331/27184-30 info@gew-brandenburg.de www.gew-brandenburg.de

### **GEW Bremen**Bahnhofsplatz 22-28

28195 Bremen Telefon: 0421/33764-0 Telefax: 0421/33764-30 info@gew-hb.de www.gew-bremen.de

#### **GEW Hamburg**

Rothenbaumchaussee 15 20148 Hamburg Telefon: 040/414633-0 Telefax: 040/440877 info@gew-hamburg.de www.gew-hamburg.de

#### **GEW Hessen**

Zimmerweg 12 60325 Frankfurt Telefon: 069/971293-0 Telefax: 069/971293-93 info@gew-hessen.de www.gew-hessen.de

#### **GEW Mecklenburg-Vorpommern**

Lübecker Straße 265a 19059 Schwerin Telefon: 0385/48527-0 Telefax: 0385/48527-24 landesverband@gew-mv.de www.gew-mv.de

#### **GEW Niedersachsen**

Berliner Allee 16 30175 Hannover Telefon: 0511/33804-0 Telefax: 0511/33804-46 email@gew-nds.de www.gew-nds.de

#### **GEW Nordrhein-Westfalen**

Nünningstraße 11 45141 Essen Telefon: 0201/29403-01 Telefax: 0201/29403-51 info@gew-nrw.de www.gew-nrw.de

#### **GEW Rheinland-Pfalz**

Neubrunnenstraße 8 55116 Mainz Telefon: 06131/28988-0 Telefax: 06131/28988-80 gew@gew-rlp.de www.gew-rlp.de

#### **GEW Saarland**

Mainzer Straße 84 66121 Saarbrücken Telefon: 0681/66830-0 Telefax: 0681/66830-17 info@gew-saarland.de www.gew-saarland.de

#### **GEW Sachsen**

Nonnenstraße 58 04229 Leipzig Telefon: 0341/4947404 Telefax: 0341/4947406 gew-sachsen@t-online.de www.gew-sachsen.de

#### **GEW Sachsen-Anhalt**

Markgrafenstraße 6 39114 Magdeburg Telefon: 0391/73554-0 Telefax: 0391/73134-05 info@gew-lsa.de www.gew-lsa.de

#### **GEW Schleswig-Holstein**

Legienstraße 22-24 24103 Kiel Telefon: 0431/5195-1550 Telefax: 0431/5195-1555 info@gew-sh.de www.gew-sh.de

#### **GEW Thüringen**

99096 Erfurt Telefon: 0361/59095-0 Telefax: 0361/59095-60 info@gew-thueringen.de www.gew-thueringen.de

Heinrich-Mann-Straße 22

#### **GEW-Hauptvorstand**

Reifenberger Straße 21 60489 Frankfurt a.M. Telefon: 069/78973-0 Telefax: 069/78973-201 info@gew.de www.gew.de

#### GEW-Hauptvorstand Parlamentarisches Verbindungsbüro Berlin Wallstraße 65

10179 Berlin Telefon: 030/235014-0

Telefax: 030/235014-10 parlamentsbuero@gew.de



www.gew.de