

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Jan van Aken
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr van Aken,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Stephan Albani
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Albani,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Katrin Albsteiger
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Albsteiger,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Agnes Alpers
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Alpers,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Peter Altmaier
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Altmaier,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Luise Amtsberg
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Amtsberg,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Kerstin Andreae
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Andreae,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Niels Annen
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Annen,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen wird, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Ingrid Arndt-Brauer
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Arndt-Brauer,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen wird, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Rainer Arnold
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Arnold,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Artur Auernhammer
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Auernhammer,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Heike Baehrens
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Baehrens,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Annalena Baerbock
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Baerbock,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Ulrike Bahr
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Bahr,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Dorothee Bär
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Bär,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Heinz-Joachim Barchmann
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Barchmann,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen wird, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Thomas Bareiß
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Bareiß,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Dr. Katarina Barley
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Dr. Barley,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Doris Barnett
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Barnett,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dr. Hans-Peter Bartels
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Dr. Bartels,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Klaus Barthel
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Barthel,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

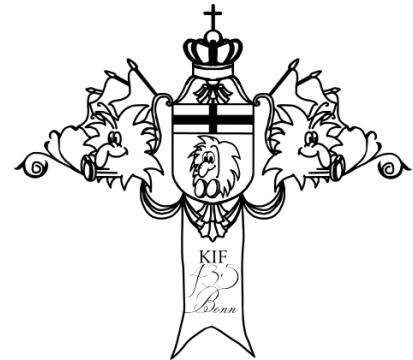
Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Norbert Barthle
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Barthle,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dr. Matthias Bartke
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Dr. Bartke,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Sören Bartol
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Bartol,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dr. Dietmar Bartsch
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Dr. Bartsch,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Julia Bartz
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Bartz,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. ***Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.***

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. ***Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.***

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Bärbel Bas
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Bas,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Günter Baumann
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Baumann,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Marieluise Beck
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Beck,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Volker Beck
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Beck,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dirk Becker
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Becker,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. ***Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.***

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. ***Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.***

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Uwe Beckmeyer
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Beckmeyer,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Maik Beermann
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Beermann,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Herbert Behrens
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Behrens,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Manfred Behrens
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Behrens,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Veronika Bellmann
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Bellmann,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Sybille Benning
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Benning,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dr. André Berghegger
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Dr. Berghegger,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dr. Christoph Bergner
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Dr. Bergner,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Ute Bertram
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Bertram,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Peter Beyer
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Beyer,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Steffen Bilger
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Bilger,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Karin Binder
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Binder,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Lothar Binding
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Binding,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Clemens Binninger
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Binninger,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Matthias W. Birkwald
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Birkwald,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Peter Bleser
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Bleser,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. ***Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.***

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. ***Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.***

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Burkhard Blienert
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Blienert,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Heidrun Bluhm
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Bluhm,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Prof. Dr. Maria Böhmer
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Prof. Dr. Böhmer,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Wolfgang Bosbach
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Bosbach,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Norbert Brackmann
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Brackmann,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Klaus Brähmig
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Brähmig,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

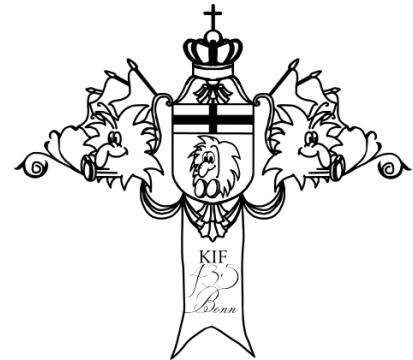
Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Michael Brand
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Brand,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dr. Reinhard Brandl
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Dr. Brandl,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Helmut Brandt
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Brandt,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Dr. Franziska Brantner
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Dr. Brantner,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. ***Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.***

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. ***Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.***

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Willi Brase
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Brase,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dr. Ralf Brauksiepe
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Dr. Brauksiepe,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dr. Helge Braun
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Dr. Braun,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Heike Brehmer
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Brehmer,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Ralph Brinkhaus
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Brinkhaus,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Agnieszka Brugger
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Brugger,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. ***Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.***

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. ***Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.***

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen wird, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dr. Karl-Heinz Brunner
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Dr. Brunner,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen wird, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Christine Buchholz
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Buchholz,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Eva Bulling-Schröter
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Bulling-Schröter,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. ***Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.***

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. ***Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.***

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Edelgard Bulmahn
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Bulmahn,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Marco Bülow
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Bülow,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Martin Burkert
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Burkert,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Cajus Caesar
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Caesar,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Prof. Dr. Lars Castellucci
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Prof. Dr. Castellucci,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen wird, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Roland Claus
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Claus,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Gitta Connemann
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Connemann,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Petra Crone
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Crone,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Bernhard Daldrup
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Daldrup,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Sevim Dağdelen
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Dağdelen,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Dr. rer. pol. Daniela De Ridder
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Dr. rer. pol. De Ridder,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dr. Diether Dehm
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Dr. Dehm,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen wird, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Ekin Deligöz
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Deligöz,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dr. rer. nat. Karamba Diaby
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Dr. rer. nat. Diaby,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Alexandra Dinges-Dierig
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Dinges-Dierig,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen wird, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Sabine Dittmar
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Dittmar,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen wird, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Alexander Dobrindt
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Dobrindt,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Michael Donth
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Donth,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Thomas Dörflinger
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Dörflinger,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. ***Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.***

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. ***Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.***

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Martin Dörmann
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Dörmann,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Katja Dörner
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Dörner,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Marie-Luise Dött
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Dött,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen wird, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Elvira Drobinski-Weiß
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Drobinski-Weiß,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Katharina Dröge
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Dröge,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Hansjörg Durz
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Durz,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Harald Ebner
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Ebner,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Jutta Eckenbach
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Eckenbach,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Siegmund Ehrmann
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Ehrmann,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Michaela Engelmeier
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Engelmeier,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dr. h.c. Gernot Erler
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Dr. h.c. Erler,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Klaus Ernst
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Ernst,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Petra Ernstberger
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Ernstberger,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Saskia Esken
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Esken,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Karin Evers-Meyer
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Evers-Meyer,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dr. Bernd Fabritius
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Dr. Fabritius,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Hermann Färber
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Färber,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dr. Johannes Fechner
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Dr. Fechner,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Uwe Feiler
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Feiler,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dr. Thomas Feist
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Dr. Feist,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. ***Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.***

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. ***Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.***

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dr. Fritz Felgentreu
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Dr. Felgentreu,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen wird, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Enak Ferlemann
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Ferlemann,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Elke Ferner
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Ferner,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Dr. rer. nat. Ute Finckh-Krämer
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Dr. rer. nat. Finckh-Krämer,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Ingrid Fischbach
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Fischbach,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Axel E. Fischer
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Fischer,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen wird, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dirk Fischer
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Fischer,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Dr. Maria Flachsbarth
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Dr. Flachsbarth,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen wird, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Christian Flisek
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Flisek,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Klaus-Peter Flosbach
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Flosbach,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Gabriele Fograscher
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Fograscher,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. ***Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.***

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. ***Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.***

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dr. Edgar Franke
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Dr. Franke,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Ulrich Freese
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Freese,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Thorsten Frei
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Frei,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Dagmar Freitag
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Freitag,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Dr. Astrid Freudenstein
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Dr. Freudenstein,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dr. Hans-Peter Friedrich
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Dr. Friedrich,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. ***Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.***

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. ***Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.***

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Michael Frieser
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Frieser,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dr. Michael Fuchs
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Dr. Fuchs,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Hans-Joachim Fuchtel
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Fuchtel,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Alexander Funk
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Funk,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Sigmar Gabriel
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Gabriel,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Ingo Gädechens
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Gädechens,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dr. Thomas Gambke
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Dr. Gambke,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Matthias Gastel
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Gastel,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen wird, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dr. Peter Gauweiler
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Dr. Gauweiler,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dr. Thomas Gebhart
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Dr. Gebhart,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Wolfgang Gehrcke
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Gehrcke,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen wird, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Kai Gehring
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Gehring,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Michael Gerdes
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Gerdes,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen wird, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Alois Gerig
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Gerig,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Martin Gerster
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Gerster,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Eberhard Gienger
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Gienger,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Cemile Giousouf
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Giousouf,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Iris Gleicke
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Gleicke,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Angelika Glöckner
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Glöckner,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Nicole Gohlke
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Gohlke,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Josef Göppel
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Göppel,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. *Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.*

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. *Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.*

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Katrin Göring-Eckardt
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Göring-Eckardt,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Ulrike Gottschalck
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Gottschalck,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Kerstin Griese
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Griese,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. ***Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.***

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. ***Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.***

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Reinhard Grindel
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Grindel,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Ursula Groden-Kranich
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Groden-Kranich,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen wird, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Hermann Gröhe
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Gröhe,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen wird, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Klaus-Dieter Gröhler
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Gröhler,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Gabriele Groneberg
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Groneberg,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Michael Groß
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Groß,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Michael Grosse-Brömer
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Grosse-Brömer,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Astrid Grotelüsch
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Grotelüsch,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen wird, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Annette Groth
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Groth,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Uli Grötsch
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Grötsch,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Markus Grübel
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Grübel,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Manfred Grund
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Grund,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Oliver Grundmann
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Grundmann,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen wird, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Monika Grütters
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Grütters,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Dr. Herlind Gundelach
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Dr. Gundelach,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Wolfgang Gunkel
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Gunkel,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Fritz Güntzler
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Güntzler,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Olav Gutting
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Gutting,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dr. Gregor Gysi
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Dr. Gysi,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Christian Haase
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Haase,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Bettina Hagedorn
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Hagedorn,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Rita Hagl-Kehl
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Hagl-Kehl,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dr. André Hahn
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Dr. Hahn,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Florian Hahn
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Hahn,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Anja Hajduk
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Hajduk,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Metin Hakverdi
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Hakverdi,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Ulrich Hampel
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Hampel,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen wird, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Heike Hänsel
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Hänsel,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dr. Stephan Harbarth
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Dr. Harbarth,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Jürgen Hardt
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Hardt,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Michael Hartmann
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Hartmann,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Sebastian Hartmann
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Hartmann,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Gerda Hasselfeldt
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Hasselfeldt,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Britta Haßelmann
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Haßelmann,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Matthias Hauer
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Hauer,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Mark Hauptmann
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Hauptmann,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dr. Stefan Heck
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Dr. Heck,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. ***Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.***

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. ***Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.***

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dirk Heidenblut
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Heidenblut,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dr. Matthias Heider
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Dr. Heider,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Helmut Heiderich
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Heiderich,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Hubertus Heil
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Heil,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Mechthild Heil
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Heil,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Dr. Rosemarie Hein
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Dr. Hein,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Frank Heinrich
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Heinrich,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Gabriela Heinrich
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Heinrich,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Marcus Held
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Held,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Mark Helfrich
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Helfrich,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Uda Heller
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Heller,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen wird, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Wolfgang Hellmich
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Hellmich,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Jörg Hellmuth
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Hellmuth,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. ***Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.***

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. ***Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.***

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen wird, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Dr. Barbara Hendricks
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Dr. Hendricks,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Rudolf Henke
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Henke,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Heidtrud Henn
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Henn,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Michael Hennrich
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Hennrich,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Gustav Herzog
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Herzog,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen wird, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Ansgar Heveling
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Heveling,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen wird, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Gabriele Hiller-Ohm
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Hiller-Ohm,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Peter Hintze
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Hintze,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Petra Hinz
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Hinz,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen wird, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Christian Hirte
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Hirte,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Prof. Dr. iur. Heribert Hirte
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Prof. Dr. iur. Hirte,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Thomas Hitschler
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Hitschler,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Robert Hochbaum
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Hochbaum,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen wird, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Alexander Hoffmann
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Hoffmann,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. ***Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.***

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. ***Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.***

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dr. Anton Hofreiter
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Dr. Hofreiter,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. ***Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.***

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. ***Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.***

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Inge Höger
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Höger,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Dr. Eva Högl
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Dr. Högl,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Bärbel Höhn
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Höhn,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Karl Holmeier
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Holmeier,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Franz-Josef Holzenkamp
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Holzenkamp,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. ***Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.***

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. ***Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.***

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dr. Hendrik Hoppenstedt
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Dr. Hoppenstedt,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Margaret Horb
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Horb,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Bettina Hornhues
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Hornhues,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Karl-Heinz (Charles M.) Huber
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Huber,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Anette Hübinger
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Hübinger,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Andrej Hunko
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Hunko,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Sigrid Hupach
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Hupach,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Hubert Hüppe
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Hüppe,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Matthias Ilgen
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Ilgen,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Erich Irlstorfer
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Irlstorfer,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dieter Janecek
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Janecek,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Christina Jantz
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Jantz,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Thomas Jarzombek
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Jarzombek,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Ulla Jelpke
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Jelpke,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Sylvia Jörrißen
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Jörrißen,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Andreas Jung
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Jung,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen wird, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dr. Franz Josef Jung
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Dr. Jung,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Xaver Jung
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Jung,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. ***Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.***

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. ***Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.***

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Frank Junge
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Junge,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Josip Juratovic
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Juratovic,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Thomas Jurk
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Jurk,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

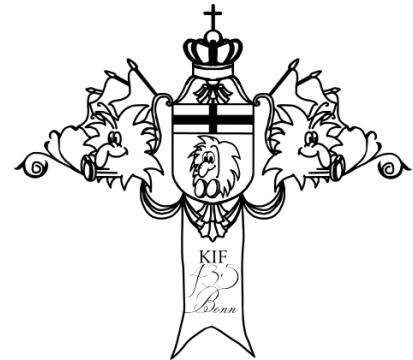
Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dr. Egon Jüttner
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Dr. Jüttner,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Oliver Kaczmarek
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Kaczmarek,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. ***Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.***

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. ***Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.***

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Johannes Kahrs
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Kahrs,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Bartholomäus Kalb
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Kalb,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Hans-Werner Kammer
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Kammer,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Steffen Kampeter
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Kampeter,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Christina Kampmann
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Kampmann,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Steffen Kanitz
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Kanitz,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen wird, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Ralf Kapschack
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Kapschack,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Susanna Karawanskij
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Karawanskij,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Alois Karl
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Karl,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Anja Karliczek
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Karliczek,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen wird, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Kerstin Kassner
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Kassner,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Bernhard Kaster
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Kaster,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Gabriele Katzmarek
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Katzmarek,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Volker Kauder
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Kauder,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dr. Stefan Kaufmann
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Dr. Kaufmann,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen wird, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Uwe Kekeritz
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Kekeritz,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. ***Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.***

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. ***Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.***

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Ulrich Kelber
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Kelber,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Marina Kermer
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Kermer,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Katja Keul
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Keul,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Roderich Kieseewetter
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Kieseewetter,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Sven-Christian Kindler
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Kindler,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dr. Georg Kippels
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Dr. Kippels,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Katja Kipping
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Kipping,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. ***Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.***

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. ***Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.***

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Cansel Kiziltepe
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Kiziltepe,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Arno Klare
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Klare,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen wird, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Volkmar Klein
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Klein,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Maria Klein-Schmeink
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Klein-Schmeink,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Jürgen Klimke
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Klimke,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Lars Klingbeil
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Klingbeil,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Axel Knoerig
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Knoerig,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Tom Koenigs
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Koenigs,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Jens Koeppen
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Koeppen,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen wird, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Dr. Bärbel Kofler
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Dr. Kofler,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen wird, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Daniela Kolbe
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Kolbe,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Birgit Kömpel
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Kömpel,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Markus Koob
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Koob,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Carsten Körber
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Körber,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Jan Korte
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Korte,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Hartmut Koschyk
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Koschyk,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Sylvia Kotting-Uhl
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Kotting-Uhl,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Kordula Kovac
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Kovac,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen wird, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Anette Kramme
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Kramme,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Jutta Krellmann
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Krellmann,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. ***Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.***

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. ***Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.***

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Michael Kretschmer
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Kretschmer,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Gunther Krichbaum
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Krichbaum,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dr. Günter Krings
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Dr. Krings,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Oliver Krischer
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Krischer,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. ***Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.***

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. ***Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.***

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dr. Hans-Ulrich Krüger
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Dr. Krüger,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. ***Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.***

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. ***Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.***

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Rüdiger Kruse
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Kruse,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Bettina Kudla
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Kudla,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Christian Kühn
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Kühn,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Stephan Kühn
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Kühn,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Helga Kühn-Mengel
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Kühn-Mengel,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dr. Roy Kühne
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Dr. Kühne,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Renate Künast
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Künast,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen wird, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Katrin Kunert
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Kunert,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. ***Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.***

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. ***Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.***

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Markus Kurth
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Kurth,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Günter Lach
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Lach,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Uwe Lagosky
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Lagosky,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. ***Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.***

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. ***Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.***

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen wird, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Christine Lambrecht
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Lambrecht,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dr. Dr. h.c. Karl A. Lamers
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Dr. Dr. h.c. Lamers,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. ***Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.***

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. ***Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.***

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Andreas G. Lämmel
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Lämmel,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

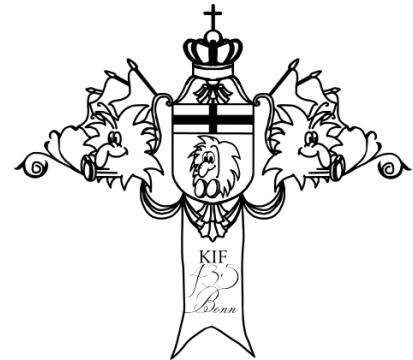
Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Prof. Dr. Norbert Lammert
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Prof. Dr. Lammert,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Katharina Landgraf
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Landgraf,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Christian Lange
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Lange,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Ulrich Lange
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Lange,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. ***Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.***

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. ***Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.***

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Barbara Lanzinger
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Lanzinger,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Dr. Silke Launert
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Dr. Launert,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dr. Karl Lauterbach
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Dr. Lauterbach,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Caren Lay
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Lay,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Monika Lazar
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Lazar,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Paul Lehrieder
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Lehrieder,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Sabine Leidig
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Leidig,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Dr. Katja Leikert
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Dr. Leikert,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Steffi Lemke
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Lemke,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Steffen-Claudio Lemme
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Lemme,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dr. Philipp Lengsfeld
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Dr. Lengsfeld,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen wird, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Ralph Lenkert
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Lenkert,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dr. Andreas Lenz
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Dr. Lenz,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen wird, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Philipp Graf Lerchenfeld
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Lerchenfeld,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Michael Leutert
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Leutert,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Dr. Ursula von der Leyen
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Dr. von der Leyen,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Antje Lezius
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Lezius,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Stefan Liebich
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Liebich,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Ingbert Liebing
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Liebing,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Matthias Lietz
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Lietz,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Andrea Lindholz
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Lindholz,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dr. Tobias Lindner
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Dr. Lindner,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. ***Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.***

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. ***Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.***

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen wird, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dr. Carsten Linnemann
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Dr. Linnemann,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Patricia Lips
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Lips,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Burkhard Lischka
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Lischka,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Wilfried Lorenz
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Lorenz,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Gabriele Lösekrug-Möller
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Lösekrug-Möller,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. ***Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.***

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. ***Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.***

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Hiltrud Lotze
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Lotze,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen wird, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Dr. Gesine Löttsch
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Dr. Löttsch,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Dr. Claudia Lücking-Michel
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Dr. Lücking-Michel,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dr. Jan-Marco Luczak
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Dr. Luczak,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Daniela Ludwig
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Ludwig,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Kirsten Lühmann
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Lühmann,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. ***Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.***

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. ***Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.***

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Thomas Lutze
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Lutze,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. ***Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.***

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. ***Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.***

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen wird, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Karin Maag
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Maag,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Yvonne Magwas
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Magwas,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Thomas Mahlberg
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Mahlberg,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Nicole Maisch
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Maisch,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dr. Thomas de Maizière
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Dr. de Maizière,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Dr. Birgit Malecha-Nissen
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Dr. Malecha-Nissen,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Gisela Manderla
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Manderla,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. ***Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.***

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. ***Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.***

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Caren Marks
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Marks,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Matern von Marschall
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr von Marschall,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Hans-Georg von der Marwitz
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr von der Marwitz,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Katja Mast
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Mast,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Andreas Mattfeldt
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Mattfeldt,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Hilde Mattheis
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Mattheis,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Stephan Mayer
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Mayer,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Reiner Meier
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Meier,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dr. Michael Meister
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Dr. Meister,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Peter Meiwald
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Meiwald,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Dr. Angela Merkel
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Dr. Merkel,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Jan Metzler
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Metzler,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Maria Michalk
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Michalk,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. ***Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.***

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. ***Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.***

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen wird, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dr. h. c. Hans Michelbach
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Dr. h. c. Michelbach,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen wird, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dr. Mathias Middelberg
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Dr. Middelberg,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. ***Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.***

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. ***Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.***

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dr. Matthias Miersch
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Dr. Miersch,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Irene Mihalic
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Mihalic,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Klaus Mindrup
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Mindrup,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Philipp Mißfelder
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Mißfelder,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Susanne Mittag
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Mittag,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Cornelia Möhring
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Möhring,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dietrich Monstadt
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Monstadt,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Karsten Möring
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Möring,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. ***Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.***

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. ***Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.***

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Marlene Mortler
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Mortler,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Elisabeth Motschmann
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Motschmann,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Niema Movassat
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Movassat,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen wird, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Bettina Müller
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Müller,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Carsten Müller
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Müller,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen wird, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dr. Gerd Müller
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Dr. Müller,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Norbert Müller
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Müller,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Stefan Müller
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Müller,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. ***Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.***

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. ***Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.***

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Beate Müller-Gemmeke
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Müller-Gemmeke,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Michelle Müntefering
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Müntefering,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dr. Philipp Murmann
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Dr. Murmann,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Özcan Mutlu
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Mutlu,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dr. Rolf Mützenich
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Dr. Mützenich,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Andrea Nahles
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Nahles,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dr. Alexander S. Neu
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Dr. Neu,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dr. Andreas Nick
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Dr. Nick,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. ***Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.***

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. ***Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.***

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dietmar Nietan
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Nietan,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Ulli Nissen
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Nissen,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Michaela Noll
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Noll,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Thomas Nord
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Nord,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dr. Konstantin von Notz
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Dr. von Notz,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Omid Nouripour
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Nouripour,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Helmut Nowak
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Nowak,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen wird, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dr. iur. Georg Nüßlein
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Dr. iur. Nüßlein,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen wird, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Wilfried Oellers
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Oellers,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Thomas Oppermann
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Oppermann,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Florian Oßner
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Oßner,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Friedrich Ostendorff
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Ostendorff,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. ***Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.***

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. ***Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.***

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dr. Tim Ostermann
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Dr. Ostermann,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Henning Otte
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Otte,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Cem Özdemir
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Özdemir,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Mahmut Özdemir
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Özdemir,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Aydan Özoğuz
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Özoğuz,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Ingrid Pahlmann
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Pahlmann,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Sylvia Pantel
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Pantel,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Markus Paschke
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Paschke,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Martin Patzelt
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Patzelt,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dr. Martin Pätzold
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Dr. Pätzold,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Petra Pau
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Pau,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Lisa Paus
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Paus,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Christian Petry
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Petry,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Harald Petzold
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Petzold,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Ulrich Petzold
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Petzold,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dr. Joachim Pfeiffer
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Dr. Pfeiffer,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Sibylle Pfeiffer
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Pfeiffer,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Jeannine Pflugradt
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Pflugradt,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen wird, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Detlev Pilger
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Pilger,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Richard Pitterle
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Pitterle,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Ronald Pofalla
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Pofalla,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Eckhard Pols
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Pols,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Sabine Poschmann
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Poschmann,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Joachim Poß
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Poß,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Achim Post
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Post,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Florian Post
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Post,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Brigitte Pothmer
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Pothmer,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dr. Wilhelm Priesmeier
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Dr. Priesmeier,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Florian Pronold
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Pronold,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dr. Sascha Raabe
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Dr. Raabe,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Dr. Simone Raatz
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Dr. Raatz,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen wird, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Martin Rabanus
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Rabanus,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Thomas Rachel
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Rachel,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Kerstin Radomski
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Radomski,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen wird, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Alexander Radwan
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Radwan,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Alois Rainer
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Rainer,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. ***Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.***

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. ***Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.***

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dr. Peter Ramsauer
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Dr. Ramsauer,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Mechthild Rawert
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Rawert,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Stefan Rebmann
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Rebmann,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Eckhardt Rehberg
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Rehberg,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Katherina Reiche
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Reiche,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Gerold Reichenbach
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Reichenbach,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Dr. Carola Reimann
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Dr. Reimann,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Martina Renner
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Renner,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Lothar Riebsamen
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Riebsamen,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen wird, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Josef Rief
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Rief,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Prof. Dr. Heinz Riesenhuber
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Prof. Dr. Riesenhuber,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Andreas Rimkus
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Rimkus,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Sönke Rix
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Rix,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dennis Rohde
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Rohde,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Johannes Röring
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Röring,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dr. Martin Rosemann
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Dr. Rosemann,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
René Röspel
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Röspel,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dr. Ernst Dieter Rossmann
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Dr. Rossmann,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. ***Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.***

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. ***Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.***

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Tabea Rökner
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Rökner,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Claudia Roth
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Roth,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Michael Roth
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Roth,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dr. Norbert Röttgen
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Dr. Röttgen,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Erwin Rüdell
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Rüdell,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen wird, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Corinna Rüffer
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Rüffer,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Albert Rupprecht
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Rupprecht,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen wird, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Susann Rüttrich
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Rüttrich,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Bernd Rützel
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Rützel,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Johann Saathoff
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Saathoff,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

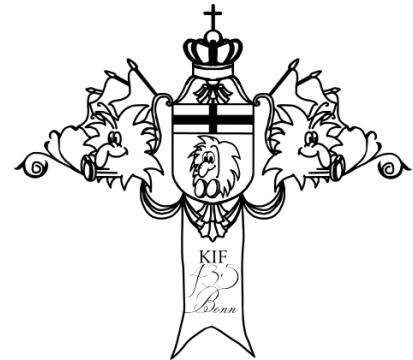
Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Manuel Sarrazin
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Sarrazin,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Annette Sawade
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Sawade,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen wird, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dr. Hans-Joachim Schabedoth
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Dr. Schabedoth,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Anita Schäfer
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Schäfer,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen wird, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Axel Schäfer
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Schäfer,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen wird, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Elisabeth Scharfenberg
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Scharfenberg,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dr. Wolfgang Schäuble
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Dr. Schäuble,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Ulle Schauws
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Schauws,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Dr. Nina Scheer
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Dr. Scheer,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Andreas Scheuer
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Scheuer,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dr. Gerhard Schick
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Dr. Schick,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Marianne Schieder
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Schieder,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Udo Schiefner
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Schiefner,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Karl Schiewerling
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Schiewerling,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Jana Schimke
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Schimke,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Norbert Schindler
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Schindler,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Tankred Schipanski
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Schipanski,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Michael Schlecht
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Schlecht,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Dr. Dorothee Schlegel
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Dr. Schlegel,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Heiko Schmelzle
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Schmelzle,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Christian Schmidt
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Schmidt,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Dagmar Schmidt
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Schmidt,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dr. Frithjof Schmidt
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Dr. Schmidt,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Gabriele Schmidt
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Schmidt,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. ***Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.***

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. ***Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.***

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Matthias Schmidt
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Schmidt,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen wird, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Ulla Schmidt
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Schmidt,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Carsten Schneider
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Schneider,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Patrick Schnieder
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Schnieder,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen wird, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dr. Andreas Schockenhoff
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Dr. Schockenhoff,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Nadine Schön
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Schön,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Dr. Kristina Schröder
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Dr. Schröder,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dr. Ole Schröder
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Dr. Schröder,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. ***Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.***

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. ***Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.***

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Ursula Schulte
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Schulte,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Bernhard Schulte-Drüggelte
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Schulte-Drüggelte,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Sven Schulz
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Schulz,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Kordula Schulz-Asche
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Schulz-Asche,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dr. Klaus-Peter Schulze
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Dr. Schulze,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Uwe Schummer
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Schummer,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. ***Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.***

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. ***Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.***

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Ewald Schurer
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Schurer,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Armin Schuster
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Schuster,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Frank Schwabe
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Schwabe,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen wird, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Stefan Schwartze
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Schwartze,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Andreas Schwarz
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Schwarz,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Rita Schwarzelühr-Sutter
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Schwarzelühr-Sutter,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Christina Schwarzer
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Schwarzer,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Detlef Seif
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Seif,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Johannes Selle
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Selle,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Reinhold Sendker
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Sendker,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen wird, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Prof. Dr. Patrick Sensburg
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Prof. Dr. Sensburg,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Bernd Siebert
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Siebert,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dr. Carsten Sieling
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Dr. Sieling,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Thomas Silberhorn
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Silberhorn,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Johannes Singhammer
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Singhammer,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Dr. Petra Sitte
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Dr. Sitte,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Tino Sorge
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Sorge,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Jens Spahn
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Spahn,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen wird, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

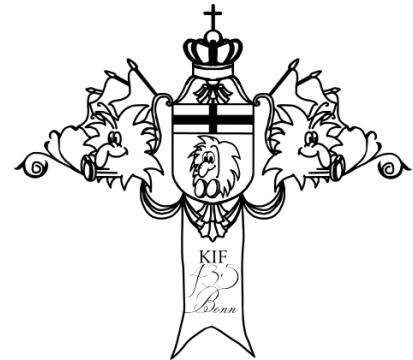
Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Rainer Spiering
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Spiering,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Norbert Spinrath
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Spinrath,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Svenja Stadler
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Stadler,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Martina Stamm-Fibich
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Stamm-Fibich,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Carola Stauche
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Stauche,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dr. Frank Steffel
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Dr. Steffel,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Sonja Steffen
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Steffen,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. ***Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.***

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. ***Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.***

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen wird, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dr. Wolfgang Stefinger
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Dr. Stefinger,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Albert Stegemann
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Stegemann,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Peter Stein
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Stein,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Erika Steinbach
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Steinbach,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Peer Steinbrück
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Steinbrück,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Sebastian Steineke
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Steineke,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen wird, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Johannes Steiniger
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Steiniger,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Kersten Steinke
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Steinke,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dr. Frank-Walter Steinmeier
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Dr. Steinmeier,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Christian Freiherr von Stetten
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr von Stetten,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dieter Stier
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Stier,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Rita Stockhofe
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Stockhofe,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen wird, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Gero Storjohann
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Storjohann,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Stephan Stracke
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Stracke,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Christoph Strässer
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Strässer,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Max Straubinger
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Straubinger,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Matthäus Strebl
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Strebl,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Dr. Strengmann-Kuhn,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Karin Strenz
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Strenz,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Thomas Stritzl
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Stritzl,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Hans-Christian Ströbele
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Ströbele,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Thomas Strobl
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Strobl,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. ***Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.***

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. ***Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.***

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Lena Strothmann
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Strothmann,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Michael Stübgen
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Stübgen,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Dr. Sabine Sütterlin-Waack
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Dr. Sütterlin-Waack,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Kerstin Tack
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Tack,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Dr. Kirsten Tackmann
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Dr. Tackmann,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Azize Tank
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Tank,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dr. Peter Tauber
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Dr. Tauber,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Claudia Tausend
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Tausend,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Frank Tempel
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Tempel,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dr. Harald Terpe
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Dr. Terpe,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Michael Thews
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Thews,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Franz Thönnnes
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Thönnnes,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Wolfgang Tiefensee
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Tiefensee,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Antje Tillmann
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Tillmann,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Astrid Timmermann-Fechter
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Timmermann-Fechter,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Carsten Träger
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Träger,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen wird, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Markus Tressel
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Tressel,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Jürgen Trittin
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Trittin,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dr. Axel Troost
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Dr. Troost,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dr. Hans-Peter Uhl
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Dr. Uhl,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen wird, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dr. Volker Ullrich
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Dr. Ullrich,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Alexander Ulrich
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Ulrich,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Arnold Vaatz
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Vaatz,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Rüdiger Veit
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Veit,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. ***Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.***

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. ***Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.***

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Oswin Veith
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Veith,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen wird, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Dr. Julia Verlinden
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Dr. Verlinden,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Thomas Viesehon
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Viesehon,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Michael Vietz
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Vietz,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Volkmar Vogel
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Vogel,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Kathrin Vogler
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Vogler,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Ute Vogt
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Vogt,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Sven Volmering
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Volmering,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dirk Vöpel
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Vöpel,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Christel Voßbeck-Kayser
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Voßbeck-Kayser,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Kees de Vries
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr de Vries,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dr. Johann Wadephul
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Dr. Wadephul,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Dr. Sahra Wagenknecht
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Dr. Wagenknecht,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Doris Wagner
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Wagner,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen wird, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Beate Walter-Rosenheimer
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Walter-Rosenheimer,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Marco Wanderwitz
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Wanderwitz,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Nina Warken
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Warken,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Halina Wawzyniak
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Wawzyniak,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Gabi Weber
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Weber,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Kai Wegner
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Wegner,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Albert Weiler
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Weiler,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen wird, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Harald Weinberg
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Weinberg,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Marcus Weinberg
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Weinberg,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Dr. Anja Weisgerber
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Dr. Weisgerber,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Peter Weiß
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Weiß,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Sabine Weiss
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Weiss,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Ingo Wellenreuther
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Wellenreuther,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Karl-Georg Wellmann
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Wellmann,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Marian Wendt
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Wendt,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Katrín Werner
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Werner,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Waldemar Westermayer
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Westermayer,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Bernd Westphal
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Westphal,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Kai Whittaker
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Whittaker,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Peter Wichtel
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Wichtel,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Andrea Wicklein
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Wicklein,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Annette Widmann-Mauz
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Widmann-Mauz,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dirk Wiese
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Wiese,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Heinz Wiese
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Wiese,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Klaus-Peter Willsch
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Willsch,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Dr. Valerie Wilms
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Dr. Wilms,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Elisabeth Winkelmeier-Becker
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Winkelmeier-Becker,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Oliver Wittke
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Wittke,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen wird, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Dagmar G. Wöhl
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Wöhl,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen wird, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Waltraud Wolff
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Wolff,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Birgit Wöllert
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Wöllert,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Barbara Woltmann
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Woltmann,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. ***Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.***

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. ***Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.***

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Jörn Wunderlich
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Wunderlich,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Gülistan Yüksel
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Yüksel,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Hubertus Zdebel
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Zdebel,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Tobias Zech
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Zech,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Heinrich Zertik
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Zertik,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Emmi Zeulner
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Zeulner,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Dagmar Ziegler
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Ziegler,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Stefan Zierke
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Zierke,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Prof. Dr. Matthias Zimmer
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Prof. Dr. Zimmer,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen wird, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Dr. Jens Zimmermann
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Dr. Zimmermann,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Pia Zimmermann
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Zimmermann,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Sabine Zimmermann
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Zimmermann,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Herrn
Manfred Zöllmer
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrter Herr Zöllmer,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Gudrun Zollner
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Zollner,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

43,5. Konferenz der Informatikfachschaften
c/o Fachschaft Informatik
Römerstraße 164
53117 Bonn

43,5. KIF, c/o Fachschaft Informatik, Römerstraße 164, 53117 Bonn

Frau
Brigitte Zypries
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Bonn, 15. November 2014

Sehr geehrte Frau Zypries,

die 42,5. Konferenz der Informatikfachschaften¹ steht den Änderungen im Rahmen der Novellierung² des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes³ kritisch gegenüber. Wir begrüßen dabei sehr, dass durch die grundsätzliche Unterscheidung der Beschäftigungsarten mit der Novellierung des WissZeitVG bestehende Probleme in der Beschäftigung an Hochschulen angegangen werden. Durch den aktuellen Gesetzentwurf entstehen allerdings auch neue Probleme besonders für studentische Hilfskräfte, bei denen wir den Gesetzgeber auffordern:

- eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten zu schaffen (Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und Hilfstätigkeit)
- klare Regelungen zu schaffen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist
- eine Ausweitung der maximal zulässigen Befristungen festzulegen, sodass Studierende während der durchschnittlichen Studiendauer bis zur Erreichung eines Masters, Diploms, Magisters, Staatsexamens oder eines äquivalenten Abschlusses durchgängig an einer Hochschule beschäftigt sein können

¹Wikipedia: Konferenz der Informatikfachschaften (https://de.wikipedia.org/wiki/Konferenz_der_Informatikfachschaften) und Was ist die KIF? (https://kif.fsinf.de/wiki/Was_ist_die_KIF)

²https://www.bmbf.de/files/1aendWissZeitVG_-_BR-Drs_395.15.pdf

³<http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

- bei Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, vorzusehen, dass die Dauer mindestens der Mittelbewilligung entspricht, solange kein entsprechender Sachgrund vorliegt
- die Regelungen für Eltern (gemäß §2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5 WissZeitVG) auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern
- über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1. zu etablieren

Begründung

Im Folgenden sollen die Forderungen der 43,5. Konferenz der deutschsprachigen Informatikfachschaften näher erläutert werden um ihre Relevanz für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte zu veranschaulichen.

Unterscheidung von qualifizierenden und nicht qualifizierenden Tätigkeiten

Wir unterstützen die Differenzierung, die zwischen der Tätigkeit mit dem Zweck der eigenen Qualifizierung und einer Hilfstätigkeit vorgenommen wird, da hierdurch Studierenden ermöglicht wird, ihr Studium anfangs sowohl durch eine Anstellung an der Hochschule zu finanzieren, als auch sich später im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit fortzubilden. Leider werden Tätigkeiten, die der eigenen Qualifizierung dienen, weder definiert noch von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten abgegrenzt. Dies eröffnet die Möglichkeit, dass Hochschulen die Definition willkürlich und zu ihrem Vorteil wählen und es zu einer Benachteiligung durch unsachgemäße Anrechnung von Vertragslaufzeiten kommt. *Wir fordern daher eine eindeutige, gesetzliche Definition und Abgrenzung der aufgeführten Begrifflichkeiten.*

Befristung von Arbeitsverträgen

Es gibt weiterhin keine Regelung für die Mindestvertragslaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen, wenn die Tätigkeiten bestimmten zeitlich begrenzten Zwecken dienen. In Anstellungen, die in §14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt werden, muss ein Sachgrund angegeben werden. Dies wird durch das WissZeitVG nicht verlangt und nur in den Begründungen der Novellierung immer wieder aufgeführt. *Auch hier fordern wir zum Schutz der Angestellten klare Regelungen, ab wann eine Befristung zulässig und ein Sachgrund anzugeben ist.*

Begrenzung der maximalen Befristungsdauer

Bereits der Kulturausschuss des Bundesrates hat die Verkürzung der maximalen Befristungsdauer auf 4 Jahre als problematisch eingestuft. Studienzeiten sind grundsätzlich sehr individuell und besonders Studierenden, die ihr Studium durch ihre Tätigkeit als Hilfskraft finanzieren, wird durch diese Regelung nach 4 Jahren ihre finanzielle Lebensgrundlage entzogen. Diese Problematik tritt bereits auf, wenn der Master-Abschluss in der Regelstudienzeit von 5 Jahren erreicht wird, was allerdings selten der Fall ist. Insbesondere die Arbeit in Lehre und Forschung oder das ehrenamtliche und meist unentgeltliche Engagement in der Hochschulpolitik sind elementar wichtig für die Hochschule, tragen aber häufig⁴ zu einer deutlichen Verlängerung der Studiendauer⁵ bei. Auch erscheint uns eine Übernahme der Hilfskräfte in ein festes Anstellungsverhältnis nach Ablauf der maximalen Befristungsdauer derzeit realitätsfern. Das Ende der Befristungsdauer stellt normalerweise gleichzeitig das Ende des Anstellungsverhältnisses dar. An dieser Stelle wird die Novellierung ihren Zielen nicht gerecht: Obwohl das Gesetz versucht, Kurzzeitbefristungen von 3 bis 6 Monaten zu verhindern, sieht das Gesetz keine Mechanismen dafür vor. *Daher fordern wir einen Wegfall der maximal zulässigen Befristungsdauer oder zumindest eine deutliche Ausweitung selbiger.*

Befristung aufgrund von Drittmitteln

§2 Abs. 2 sieht aktuell vor, dass sich die Befristungsdauer von Stellen, die durch Drittmittel finanziert sind, an der Bewilligungsdauer der Mittel orientieren soll. Dies ermöglicht allerdings noch immer, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis kürzer dauert als die Laufzeit der Drittmittel, was für uns nicht akzeptabel ist. Zusätzlich sollte es aber möglich bleiben, dass Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, auch über die Bewilligungsdauer der Drittmittel hinaus bestehen bleiben, um begonnene Projekte weiterzuführen und zu vertiefen, damit vorhandene Erfahrung nicht durch unnötige Befristungen verloren geht. Gerade für aus Drittmitteln finanzierte Projekte sind Kontinuität und Kenntnisse aus dem bisherigen Projektverlauf elementar wichtig. *Deshalb fordern wir, dass die Befristung von Stellen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, in der Regel der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen muss.*

⁴https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/02/PD14_037_213.html

⁵Laut Kapitel 6.2.2 der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) sind momentan 63 % der Studierenden auf Einnahmen aus Erwerbstätigkeit angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gleichzeitig bedingt laut der Sozialerhebung des DSWs eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oft auch eine längere Studiendauer. Somit wird insbesondere Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf die Einnahmen aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft angewiesen sind, die Möglichkeit genommen, sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Anrechnung der Elternzeit für Studierende mit Kind

Dadurch, dass studentische Hilfskräfte im WissZeitVG nun im gesonderten § 6 geregelt werden, entfällt für sie die Elternzeitregelung. Für die Erziehung von Kindern wird für Studierende keine Anrechnung der Elternzeit auf die maximal zulässige Beschäftigungsdauer gewährt. Auch eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit nach §2 Abs. 5 ist für Studentische Hilfskräfte in der aktuellen Novelle nicht vorgesehen. Junge Eltern sind auf das Einkommen aus Arbeit angewiesen, sodass ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses sie in große Existenznöte bringt, wenn die maximale Befristungsdauer erreicht wurde. Eine Familienplanung während des Studiums darf jedoch nicht erschwert werden. ***Wir fordern daher, die Regelungen für Eltern (§2 Abs. 1 Satz 4 und 5 sowie Abs. 5) wieder auf Studierende gemäß § 6 zu erweitern.***

Personalvertretungen für studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen

Damit eine Umsetzung der oben geforderten Rechte studentischer Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland sowie eine Interessensvertretung darüber hinaus statt findet, bedarf es einer gemeinsamen Stimme. Studentische Hilfskräfte bilden an Hochschulen zur Zeit eine Gruppe von prekär Beschäftigten, denen es nicht möglich ist, sich geschlossen für eine Besserung oder ein bestehendes Recht einzusetzen. Im Vergleich mit der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten wird studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften jedoch kein Recht zur Personalvertretung und Tarifvereinbarung gewährt. Um eine effektive Interessensvertretung sowohl für Hilfskräfte als auch für wissenschaftlich Beschäftigte zu ermöglichen, ist es nötig, §1 Abs. 1 im WissZeitVG anzupassen. Dieser schließt derzeit aus, dass von den Befristungsregelungen durch Tarifvereinbarungen abgewichen werden kann und schränkt damit den Handlungsspielraum einer Interessensvertretung in einem hohen Maße ein. ***Deshalb fordern wir über die Novellierung des WissZeitVG hinaus eine einheitliche deutschlandweite gesetzliche Grundlage für studentische Personalvertretungen und die Aufhebung der sogenannten Tarifsperre in § 1 Abs. 1.***

Hochachtungsvoll,

die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der
43,5ten Konferenz der Informatikfachschaften

