



Ausschussdrucksache 18(18)144 b

03.11.2015

**Fraunhofer-Gesamtbetriebsrat,
Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft u. Organisation (IAO)**

Unangeforderte Stellungnahme

Öffentliche Anhörung

zum Thema

**„Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes
(WissZeitVG) und Förderung des wissenschaftlichen
Nachwuchses“**

am Mittwoch, 11. November 2015

Stellungnahme des Gesamtbetriebsrats der Fraunhofer-Gesellschaft

zum Gesetzentwurf der Bundesregierung

»Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes«

Zu § 2 Absatz 1 – Förderung der eigenen wissenschaftlichen¹ Qualifizierung

- a) Das Sonderrecht zur Befristung gemäß WissZeitVG lässt sich allein aus Art. 5 Abs. 3 des Grundgesetzes (GG) heraus begründen. In Abwägung der Wissenschaftsfreiheit gegenüber den (Grund-)Rechten der in der Wissenschaft Beschäftigten müssen die erweiterten Befristungsmöglichkeiten eng auf die wissenschaftliche Qualifizierung bezogen sein. Der Gesamtbetriebsrat der Fraunhofer-Gesellschaft begrüßt daher die Klarstellung im WissZeitVG, dass die Befristung von Arbeitsverträgen des nicht promovierten wissenschaftlichen Personals bis zu einer Dauer von sechs Jahren zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung erfolgt.

Aus Sicht des Fraunhofer-Gesamtbetriebsrats ist die eigene wissenschaftliche Qualifizierung **in den ersten sechs Jahren** nach Abschluss des Studiums ausschließlich auf das **formale Qualifikationsziel Promotion** gerichtet.

Nach abgeschlossener Promotion kommt aus Sicht des Fraunhofer-Gesamtbetriebsrats neben der Formalqualifikation Habilitation oder der Junior-Professur als eigene wissenschaftliche Qualifizierung in der Fraunhofer-Gesellschaft nur eine vergleichbare **vertiefte wissenschaftliche** Qualifizierung in Frage, die im Sinne der Rechtsprechung des Bundesverfassungs- und des Bundesarbeitsgerichts mit einer Tätigkeit einhergeht,

- die nach Inhalt und Form den ernsthaften planmäßigen Versuch zur Ermittlung der Wahrheit darstellt,
- die den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern im Rahmen ihrer arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit eine vertiefte Beschäftigung mit neuen wissenschaftlichen Fragestellungen, Arbeitsweisen, Methoden und Techniken ermöglicht und
- bei der die kritische Reflexion der Ergebnisse in der Scientific Community erfolgt.

Dies kann in der Fraunhofer-Gesellschaft beispielsweise die Leitung einer mehrköpfigen wissenschaftlichen Arbeitsgruppe zum Aufbau eines neuen Arbeitsgebiets sein.

- b) Diese klare Zweckbestimmung muss jedoch mit der erforderlichen Rechtssicherheit für die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler verbunden werden. Der Fraunhofer-Gesamtbetriebsrat spricht sich daher für die Klarstellung im Gesetz aus, die sachgrundlose Befristung nur zuzulassen, wenn die konkrete wissenschaftliche Qualifizierung ausdrücklich als Teil des Arbeitsverhältnisses vereinbart wird.

Vorschlag des Fraunhofer-Gesamtbetriebsrats:

In § 2 Abs. 1 wird aufgenommen:

Die wissenschaftliche Qualifizierung ist im Arbeitsvertrag zu vereinbaren.

¹ Die künstlerische Qualifizierung heben wir im Folgenden nicht gesondert hervor, da bei der Fraunhofer-Gesellschaft hierfür kein Bedarf vorhanden ist

Es versteht sich von selbst, dass damit von keiner Vertragspartei eine Erfolgsgarantie für das Erreichen der beabsichtigten Qualifizierung verbunden sein kann, wohl aber die verbindliche Zusage des Arbeitgebers, die erforderlichen zeitlichen Freiräume zu schaffen, entsprechende materielle und personelle Ressourcen bereitzustellen und ideelle Unterstützung zu geben.

- c) Die Gesetzesbegründung lässt Zweifel an der klaren Zweckbestimmung der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung aufkommen.

Dem Fraunhofer-Gesamtbetriebsrat erschließt sich nicht, weshalb in der Begründung neben der wissenschaftlichen Qualifizierung im engeren Sinn auch der *»Erwerb von Fähigkeiten und Kenntnissen etwa in Bezug auf Projektmanagement in der Wissenschaft«*, als wissenschaftliche Qualifizierung gelten soll. Projektmanagement ist unbestritten eine wichtige Fähigkeit, die gerade auch in der angewandten Forschung benötigt wird. Sie wird jedoch in vergleichbarer Weise in der Wirtschaft vermittelt und erworben. Sie ist nicht wissenschaftsspezifisch und damit auch nicht durch Art. 5 Abs. 3 GG gedeckt.

Die Verallgemeinerung des klaren Begriffs »wissenschaftliche Qualifizierung« hin zu der Formulierung *»Qualifizierung in der Wissenschaft zu einer erfolgreichen beruflichen Karriere auch und gerade außerhalb der Wissenschaft, sei es in der Wirtschaft, als Selbständiger oder in anderen gesellschaftlichen Lebens- und Arbeitsbereichen«²* würde erneut die umfassende Anwendung der sachgrundlosen Befristung bei kurzen Vertragslaufzeiten ermöglichen und damit den Status quo der derzeitigen Befristungspraxis zementieren.

Zudem ist die Formalqualifikation »Promotion« auch außerhalb der Karriere in der Wissenschaft in vielen Branchen Türöffner oder sogar Voraussetzung für Karrieren mit dem Ziel der Übernahme verantwortlicher Positionen im oberen und im Top-Management.

Zu § 2 Absatz 1, Satz 3 – »Die vereinbarte Befristungsdauer ist jeweils so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist«.

- a) Im Gesetz – zumindest aber in der Gesetzesbegründung – muss klargestellt werden, dass sich die individuelle Vertragslaufzeit am üblichen Mindestbedarf einer wissenschaftlichen Formalqualifikation orientiert, also **mindestens drei Jahre** beträgt. Dass ausnahmsweise – beispielsweise zum Abschluss einer wissenschaftlichen Formalqualifikation oder zur Überbrückung – kürzere individuelle Vertragslaufzeiten möglich sein müssen, wird nicht bestritten.
- b) Für einen verallgemeinerten Qualifizierungsbegriff – Qualifizierung in der Wissenschaft - fehlt im Gesetz eine Konkretisierung der Anforderungen an die Vertragslaufzeit, die den Anforderungen der Beschäftigten und der von Art. 12 GG und der EU-Charta für Forscherinnen und Forscher geforderten Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse genügt.

Für den Fraunhofer-Gesamtbetriebsrat ist die Frage der Angemessenheit vertraglicher Laufzeiten durch den Verweis auf die von den Wissenschaftseinrichtungen jeweils erstellten Leitlinien bzw. Codes of Conduct für die Qualifizierung ihrer Nachwuchswissenschaftlerinnen

² vgl. Begründung B zu Nummer 2, zu Buchstabe a, Ziffer 1, Absatz 4

und Nachwuchswissenschaftler nicht ausreichend beantwortet³. Von den Wissenschafts-Arbeitgebern per Weisung einseitig erlassenen Befristungsleitlinien

- führen zu keiner Rechtssicherheit für die Beschäftigten.
- erlauben keine wirksamen Interventionsmöglichkeiten der Betriebs- bzw. Personalräte bei Verletzungen der Leitlinien.
- fehlen die notwendigen »Checks and Balances« bei der Erstellung Leitlinien.

In der Fraunhofer-Gesellschaft lässt sich in Bezug auf die Vertragslaufzeiten keine positive Wirkung der seit 2013 bestehenden Befristungsleitlinie nachweisen. Der Fraunhofer-Gesamtbetriebsrat konstatiert, dass mittlerweile zwar die Anzahl der Kettenbefristungen mit sehr langer, über die Empfehlung der Fraunhofer-Befristungsleitlinie hinausgehender Gesamtdauer abgenommen hat und die Befristungsquote geringfügig gefallen ist. Der Trend zu kürzeren Vertragslaufzeiten ist hingegen ungebrochen. Es gibt nach wie vor eine nicht vernachlässigbare Anzahl von Fraunhofer-Einrichtungen, in denen nur wenige Verträge dem Grundsatz der Befristungsleitlinie von in der Regel mindestens zwei Jahren genügen und stattdessen Verträge mit einem Jahr Laufzeit und weniger dominieren.

- c) Ein fairer Ausgleich der Interessen kann nur erreicht werden, wenn im WissZeitVG **verbindliche Mitgestaltungsmöglichkeiten der Gewerkschaften und/oder Betriebs- und Personalräte** bei der Erstellung einrichtungsspezifischer Leitlinien bzw. Codes of Conduct vorgesehen werden.

Solche Leitlinien bzw. Codes of Conduct sind nur dann ein geeignetes Mittel zur Eindämmung und Umkehrung der Fehlentwicklungen der Vergangenheit, wenn diese von den Wissenschafts-Arbeitgebern gemeinsam mit den gesetzlichen Arbeitnehmervertretungen erarbeitet und mit ihnen vereinbart werden. Darin können etwa für die außeruniversitären Forschungseinrichtungen spezifische Bedingungen unter Berücksichtigung ihrer disziplinären Ausrichtung und den Beziehungen zu den kooperierenden prüfungsberechtigten Hochschul-Lehrstühlen festgelegt werden. Weiterhin kann den Besonderheiten von Einrichtungen mit hohem Drittmittelfinanzierungsanteil und überwiegend kurzen Projektlaufzeiten Rechnung getragen werden.

Vorschlag des Fraunhofer-Gesamtbetriebsrats:

Flankierend wird in § 1 Abs. 1 nach Satz 2 eingefügt:

Vereinbarungen, die diese Vorschriften ergänzen oder konkretisieren oder, ohne von ihnen abzuweichen, Rahmenbedingungen für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge festlegen, bleiben zulässig.

- d) Das zu begrüßende Prinzip, dass sich die Befristungsdauer nach dem Qualifizierungsziel richtet, wird in der Gesetzesbegründung konterkariert (B – Besonderer Teil, zu Nummer 2, zu Buchstabe a, Ziffer 2, Absatz 2.):

»Bei einem Einsatz von Personal in einem oder mehreren drittmittelfinanzierten Projekt(en) kann dies beispielsweise die Dauer der Mittelbewilligung sein.«⁴

³ »Die Frage der Angemessenheit vertraglicher Laufzeiten beurteilt sich daher nach den von den Wissenschaftseinrichtungen jeweils erstellten Leitlinien, Codes of Conduct, Grundsätzen et cetera für die Qualifizierung ihrer Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler« (Begründung B zu Nummer 2, zu Buchstabe a, Ziffer 2, Absatz 3)

⁴ vgl. Begründung B zu Nummer 2, zu Buchstabe a, Ziffer 2, Absatz 2

Durch Einführung eines wirtschaftlichen Kriteriums für die »Qualifizierungsbefristung« wird die trennscharfe Abgrenzung zwischen Qualifizierungsbefristung und Drittmittelbefristung aufgehoben. Das Gegenteil von Normenklarheit ist die Folge (vgl. unsere Anmerkung a) zu § 2 Absatz 1 – Förderung der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung). Insbesondere in drittmittelstarken Forschungseinrichtungen wird dadurch Ausweichbewegungen hin zu kurzen Vertragslaufzeiten Tür und Tor geöffnet.

Vorschlag des Fraunhofer- Gesamtbetriebsrats:

In der Begründung unter B zu Nummer 2, zu Buchstabe a, Ziffer 2, Absatz 2 wird der Satz »Bei einem Einsatz von Personal in einem oder mehreren drittmittelfinanzierten Projekt(en) kann dies beispielsweise die Dauer der Mittelbewilligung sein.« gestrichen.

Zu § 2 Absatz 2 – Befristungsdauer / Dauer der Mittelbewilligung

- a) In § 2 Abs. 2 sieht die WissZeitVG-Novelle vor: »Die vereinbarte Befristungsdauer soll der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen.«

Diese aus Hochschulperspektive sinnvolle Präzisierung bei der Drittmittelbefristung bedeutet für die Fraunhofer-Auftragsforschung eine Verbesserung nur bei den wenigen langlaufenden Projekten. Wirtschaftsprojekte, die bei Fraunhofer rund 35 Prozent der Gesamtfinanzierung ausmachen, haben im Durchschnitt eine Laufzeit von drei Monaten. Generell bearbeiten die wissenschaftlich Beschäftigten bei Fraunhofer mehrere Projekte mit sich überlappenden Laufzeiten parallel. Bezogen auf diese Art der Projektarbeit muss deshalb präzisiert werden, dass es sich bei der Untergrenze für die Befristungsdauer um zeitlich voneinander klar abgrenzbare Projekte handeln muss. Für Beschäftigte, die routinemäßig parallel laufende und sich zeitlich überlappende Drittmittelprojekte bearbeiten, die keinen zusätzlichen Personalbedarf erfordern, muss die Drittmittelbefristung ausgeschlossen werden. Diese Art der Projektarbeit ist in der angewandten Forschung eine klassische Daueraufgabe, für die – wird daneben kein konkretes und im Arbeitsvertrag festgelegtes **wissenschaftliches** Qualifizierungsziel verfolgt – nur die unbefristete Beschäftigung regelkonform ist.

- b) Die Gesetzesbegründung zur o. g. Ergänzung in § 2 Abs. 2 der WissZeitVG-Novelle weist allerdings in eine problematische Richtung: »Insbesondere bei längeren Bewilligungszeiträumen kann aber auch eine beispielsweise an definierte Projektabschnitte anknüpfende Vereinbarung der Vertragslaufzeit angemessen und sinnvoll sein.«⁵ Bereits in der Projektdefinition bzw. Projektplanung ließen sich leicht Festlegungen treffen, die später auch sehr kurze Vertragslaufzeiten ermöglichen würden. Diese Möglichkeit darf aus Sicht des Fraunhofer-Gesamtbetriebsrats nicht eröffnet werden.

Vorschlag des Fraunhofer- Gesamtbetriebsrats:

In der Begründung B zu Nummer 2, zu Buchstabe b, zu Doppelbuchstabe aa wird der Satz »Insbesondere bei längeren Bewilligungszeiträumen kann aber auch eine beispielsweise an definierte Projektabschnitte anknüpfende Vereinbarung der Vertragslaufzeit angemessen und sinnvoll sein.« gestrichen.

⁵ vgl. Begründung B zu Nummer 2, zu Buchstabe b, zu Doppelbuchstabe aa

Zu § 6 – Wissenschaftliche und künstlerische Hilfstätigkeiten

Der Fraunhofer-Gesamtbetriebsrat begrüßt die Klarstellung, dass die anrechnungsfreie studentische Nebenbeschäftigung unabhängig von länderspezifischen Personalkategorien wieder in einem eigenen Paragraphen des WissZeitVG geregelt wird. Aus Sicht des Fraunhofer-Gesamtbetriebsrats ist die zulässige anrechnungsfreie Befristungsdauer für studentische Hilfskräfte mit vier Jahren zu knapp bemessen. Viele Studierende schließen ihr Studium nicht in der Regelstudienzeit ab, sei es weil sie einen Fachwechsel vornehmen, Familienpflichten zu erfüllen haben, chronisch erkrankt oder behindert sind oder ihr Studium selbst (teil-)finanzieren müssen. Aus der Praxis schätzt der Fraunhofer-Gesamtbetriebsrat eine anrechnungsfreie Höchstbefristungsdauer von sechs Jahren als angemessen ein, ohne einen flächendeckenden Missbrauch befürchten zu müssen. Zumindest müssen auch für studentische Hilfskräfte aus Gründen der Gleichbehandlung die gleichen Ausnahmetatbestände für die Befristungshöchstdauer gelten, wie für das wissenschaftliche Personal (vgl. § 2 Abs. 5 WissZeitVG-Novelle).

Vorschlag des Fraunhofer- Gesamtbetriebsrats :

Die anrechnungsfreie studentische Nebenbeschäftigung soll bis zu einer Dauer von insgesamt sechs Jahren zulässig sein. Und weiter wird in § 6 ergänzt: »Die Ausnahmetatbestände gemäß § 2 Abs. 5 gelten entsprechend.«

2. November 2015
Gesamtbetriebsrat der Fraunhofer-Gesellschaft

Kontakt:
Manfred Scheifele, Fraunhofer-IAO, Nobelstr. 12, 70569 Stuttgart.
Tel.: 0711/970-2034.
E-Mail: gbr-vorsitz@fraunhofer.de