



Ausschussdrucksache 18(18)143 i

20.11.2015

Max-Planck-Gesellschaft (MPG)

Stellungnahme

im Nachgang zur

Öffentlichen Anhörung

zum Thema

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

am Mittwoch, 11. November 2015



Stellungnahme der Max-Planck-Gesellschaft zum Entwurf eines ersten Gesetzes zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

(1. WissZeitVGÄndG; Bundestags-Drucksache 18/6489)

Erfolgsfaktor wissenschaftlicher Nachwuchs

Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist zum Schlüssel für die erfolgreiche Entwicklung des Wissenschaftssystems insgesamt geworden – national wie international. In der Max-Planck-Gesellschaft forschten im Jahr 2014 rund 5.000 Doktorandinnen und Doktoranden – um die Hälfte mehr als noch vor zehn Jahren. Über 50 Prozent von ihnen kommen inzwischen aus dem Ausland – aus über 100 unterschiedlichen Ländern. Dies ist auch ein Erfolg der 60 International Max Planck Research Schools, die Max-Planck-Institute in Kooperation mit in- und ausländischen Universitäten betreiben. Die Nachwuchswissenschaftler lockt das herausragende wissenschaftliche Arbeitsumfeld an den Max-Planck-Instituten ebenso wie die anspruchsvolle technische Infrastruktur.

Um im Wettbewerb um die talentiertesten jungen Forscherinnen und Forscher mit den internationalen Top-Einrichtungen weltweit auch zukünftig erfolgreich zu sein, ist es unerlässlich, die Karrierestrukturen fortlaufend weiterzuentwickeln. Die Max-Planck-Gesellschaft hat daher beschlossen, ihre Nachwuchsförderung neu aufzustellen: Knapp 50 Millionen Euro jährlich wird die Max-Planck-Gesellschaft investieren und die Mittel im Bereich der Nachwuchsförderung damit um fast 40 Prozent anheben.

Ab Juli 2015 werden alle Doktorandinnen und Doktoranden, die für ihre Promotion an einem Max-Planck-Institut forschen, mit einem Fördervertrag ausgestattet. Der Max-Planck-Fördervertrag ermöglicht es, die wissenschaftliche Freiheit des Stipendiums mit der sozialen Sicherheit eines Arbeitsvertrages zu kombinieren. Er wird über eine Laufzeit von drei Jahren geschlossen und kann um ein Jahr verlängert werden. Damit haben Doktorandinnen und Doktoranden an Max-Planck-Instituten eine klare zeitliche Perspektive für ihr Promotionsvorhaben.

Mit den überarbeiteten Leitlinien zur Doktorandenförderung will die Max-Planck-Gesellschaft darüber hinaus einen Standard im deutschen Wissenschaftssystem setzen.

Die Neuregelungen sind sachgerecht

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz hat für die Max-Planck-Gesellschaft dabei einen hohen Stellenwert, berücksichtigt es doch weitgehend die Belange der flexiblen Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und der Drittmittelbeschäftigten. Die Max-Planck-Gesellschaft unterstützt die Absicht des Gesetzgebers, unsachgemäße Kurzbefristungen dadurch zu unterbinden, dass bei der Qualifizierungsbefristung die Befristungsdauer der angestrebten Quali-



fizierung angemessen ist, und sich die Befristung wegen Drittmittelfinanzierung an der Dauer der Mittelbewilligung orientieren soll. Begrüßt werden auch die klarstellenden Neuregelungen zum Kindbegriff, zu den Unterbrechungstatbeständen (z. B. Mutterschutz/Elternzeit) sowie die künftig eigenständige Befristungsregelung für studienbegleitende Arbeitsverhältnisse, die auch Master-Studiengänge erfasst. Die Max-Planck-Gesellschaft befürwortet, dass im vorliegenden Gesetzentwurf weder Mindestvertragslaufzeiten, noch Betreuungsvereinbarungen oder die Aufhebung der Tarifsperre enthalten sind.

Die Neuregelungen erscheinen auf den ersten Blick sachgerecht, bestimmte Textstellen, insbesondere in der Gesetzesbegründung, sollten aus Gründen der Rechtssicherheit und Durchführbarkeit in der Verwaltungspraxis noch eindeutiger formuliert werden.

Zu den vorgesehenen Regelungen im Einzelnen:

1. Qualifizierung

Die Max-Planck-Gesellschaft begrüßt, dass die sachgrundlose Befristung ausdrücklich nicht aufgegeben, und dass auch weiterhin keine formalen Qualifizierungsziele vorgegeben werden. So ist in der ersten Qualifizierungsphase weiterhin eine befristete Beschäftigung von nicht promoviertem Personal möglich, auch wenn keine Promotion angestrebt wird. Auch in der zweiten Qualifizierungsphase wird kein formales Qualifizierungsziel (z. B. Habilitation) vorgesehen, hier wurde vielmehr ausdrücklich erkannt, dass wissenschaftliche Kompetenz auch auf anderen Wegen (z. B. Nachwuchsgruppenleitung) erworben werden kann.

Die Max-Planck-Gesellschaft befürwortet, dass die Organisation und Ausgestaltung der Qualifizierungsprozesse sowie die Festlegung, welche Vertragsdauer im Einzelfall angemessen ist, in ihrem Verantwortungs- und Regelungsbereich als Arbeitgeber bleiben soll. Die Max-Planck-Gesellschaft sieht ihre Verantwortung als Arbeitgeber für eine strukturelle und tendenziell flächendeckende Weiterentwicklung der Karrierewege ihrer Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler und wird diese – ganz im Sinne des Gesetzentwurfs – aufgrund ihrer wissenschaftlichen Autonomie wahrnehmen. Daher wurden bereits vor mehr als zwei Jahren Prozesse zur Neugestaltung der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses angestoßen. Die hieraus erwachsenen neuen Richtlinien zur Doktorandenförderung wurden zum 1. Juli 2015 umgesetzt; diese sind auch in der Gesetzesbegründung beispielhaft erwähnt.

Weitere Leitlinien zur Förderung der Postdocebene sind in Vorbereitung und sollen im Laufe der nächsten Monate in den zuständigen Gremien der Max-Planck-Gesellschaft beraten und dann in den Instituten umgesetzt werden. Es wäre wünschenswert, wenn der Gesetzgeber die notwendigen Umsetzungsprozesse, die alle Forschungseinrichtungen und Universitäten gleichermaßen



tangieren, bei der Wahl des Zeitpunkts des Inkrafttretens der Gesetzesnovelle berücksichtigen würde. Der Max-Planck-Gesellschaft, aber auch den anderen Arbeitgebern des deutschen Wissenschaftssystems, sollte ein angemessener Zeitraum zur Umsetzung der neuen rechtlichen Rahmenbedingungen zur Verfügung stehen.

2. Erweiterung des Befristungsrahmens durch soziale Komponenten

2.1 Kindbegriff

Die Max-Planck-Gesellschaft begrüßt die Klarstellung, wonach Kinder im Sinne der familienpolitischen Komponente nicht nur leibliche Kinder sind, sondern auch andere, zu denen eine rechtlich verfestigte Familienbeziehung besteht, insbesondere Stief- und Pflegekinder. Damit wird einerseits der Kindbegriff im WissZeitVG vereinheitlicht und andererseits ein Gleichklang zum Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) hergestellt.

2.2 Neue Tatbestände „Behinderung“ und „chronische Erkrankung“

Gleichermaßen werden die Absichten begrüßt, dass sich bei Vorliegen einer Behinderung nach § 2 Absatz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuches oder einer schwerwiegenden chronischen Erkrankung die zulässige Befristungsdauer um zwei Jahre verlängern soll. Aus Gründen einer möglichst rechtssicheren Anwendbarkeit einer solchen Neuregelung wird jedoch angeregt, eine eindeutige Definition der Tatbestandsvoraussetzungen der schwerwiegenden chronischen Erkrankung unmittelbar im Gesetz zu regeln.

2.3 Vertragsverlängerung bei Krankheit (§ 2 Abs. 5 Satz Nr. 6 – neu)

Neu geregelt werden soll, dass sich ein Arbeitsvertrag um die Zeiten einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit verlängert, in denen ein gesetzlicher oder tarifvertraglicher Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht besteht. In der Gesetzesbegründung wird hierzu ausgeführt, dass diese Regelung den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit eröffnen soll, trotz längerer behinderungs-, krankheits- oder unfallbedingter Ausfallzeiten das angestrebte Qualifizierungsziel zu erreichen. Diese Begründung widerspricht der tatbestandlichen Voraussetzung, welche nur auf Zeiten einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit, nicht auf „längere“ oder „behinderungs- oder unfallbedingte Ausfallzeiten“ abstellt. Es wird angeregt, dies klarzustellen.

3. Drittmittelbefristung - Vertragslaufzeit

Die Max-Planck-Gesellschaft unterstützt die Absicht des Gesetzgebers, wonach die Laufzeit von Arbeitsverträgen, deren Befristung auf den Sachgrund



der Drittmittelfinanzierung gestützt wird, sich künftig an der Dauer der Mittelbewilligung orientieren soll.

Die Tatbestandsvoraussetzung hierzu ist im Gesetzentwurf wie folgt formuliert: „Die vereinbarte Befristungsdauer soll jeweils so bemessen sein, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist“. Die Ausgestaltung als Soll-Vorschrift wirft Fragen hinsichtlich der Rechtsfolgewirkungen auf. Unklar ist hierbei insbesondere, ob und in welcher Weise ein Abweichen von dieser Anordnung zur Unwirksamkeit der Befristung führt (§ 1 Abs. 1 Satz 5 Wiss-ZeitVG i. V. m. § 16 Satz 1 1. Halbsatz TzBfG).

Auch die Gesetzesbegründung bietet hierzu keine Antwort und zeigt darüber hinaus noch eine weitere Unklarheit auf. So soll „insbesondere bei längeren Bewilligungszeiträumen eine beispielsweise an definierte Projektabschnitte anknüpfende Vereinbarung der Vertragslaufzeit“ angemessen und sinnvoll sein können. In Frage steht hier, ob eine Definition von Projektabschnitten außerhalb des Drittmittelverfahrens auch durch den Arbeitgeber (=Drittmittelempfänger) erfolgen kann. In Bezug auf die Fremdbestimmtheit der drittmittelfinanzierten Leistung und die arbeitsrechtlich erforderliche Prognoseverlagerung auf das Drittmittelverfahren spricht jedoch viel dafür, dass eine solche Bildung von „Meilensteinen“ durch den Drittmittelgeber erfolgen müsste.

Die Max-Planck-Gesellschaft regt an, sowohl den Gesetzestext als auch die Gesetzesbegründung hierzu klarer zu formulieren.

4. Streichung der Drittmittelbefristung für nichtwissenschaftliches Personal

Befristungen des nichtwissenschaftlichen Personals sollen künftig nur noch auf der Grundlage des allgemeinen Arbeitsrechts, also nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz, möglich sein. Es soll die vor dem Inkrafttreten des Wiss-ZeitVG geltende Rechtslage wiederhergestellt werden, der in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG geregelte Sachgrund „vorübergehender Bedarf an der Arbeitsleistung“ wäre für Drittmittel- bzw. Projektbefristungen wieder auf der Grundlage der hierzu vom Bundesarbeitsgericht entwickelten Grundsätze anzuwenden. Überlegungen, wonach auch für Befristungen nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG eine Prognoseverlagerung in das Drittmittelverfahren rechtlich begründbar wäre, sind kaum belastbar. Das Prognoserisiko über den Wegfall der Drittmittel läge für dieses Personal damit wieder alleine beim Arbeitgeber.

Die Max-Planck-Gesellschaft plädiert daher nachdrücklich für eine Beibehaltung der bestehenden Regelung. Betroffen sind nur nichtwissenschaftliche Beschäftigte, die unmittelbar in Drittmittelprojekten mitarbeiten und deren Arbeitsaufgaben keine Daueraufgaben sind. Der Drittmittelbefristungssachgrund dient dabei einerseits der Rechtssicherheit der Befristungen und andererseits der gleichlaufenden Beschäftigungsmöglichkeiten aller Mitarbeiter eines Projekts.