



Deutscher Bundestag

Ausschuss für Bildung, Forschung und
Technikfolgenabschätzung

Wortprotokoll der 47. Sitzung

Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung

Berlin, den 11. November 2015, 09:30 Uhr

Marie-Elisabeth-Lüders-Haus - Anhörungssaal -
(3.101)

Vorsitz: Patricia Lips, MdB (CDU/CSU)

Öffentliche Anhörung

zum Thema

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

Berichterstatter/in:

Abg. Alexandra Dinges-Dierig [CDU/CSU]

Abg. Dr. Simone Raatz [SPD]

Abg. Nicole Gohlke [DIE LINKE.]

Abg. Kai Gehring [BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN]

Vorlagen zur Anhörung:

Gesetzentwurf der Bundesregierung

**Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des
Wissenschaftszeitvertragsgesetzes**

BT-Drucksache 18/6489

Federführend:

Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenab-
schätzung

Mitberatend:

Ausschuss für Recht und Verbraucherschutz

Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Gutachtlich:

Parlamentarischer Beirat für nachhaltige Entwicklung



Gesetzentwurf der Abgeordneten Kai Gehring, Özcan Mutlu, Beate Walter-Rosenheimer, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (1. WissZeitVG-ÄndG)

BT-Drucksache 18/1463

Federführend:

Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung

Mitberatend:

Ausschuss für Recht und Verbraucherschutz
Ausschuss für Arbeit und Soziales

Antrag der Abgeordneten Nicole Gohlke, Sigrid Hupach, Sabine Zimmermann (Zwickau) und der Fraktion DIE LINKE.

Gute Arbeit in der Wissenschaft - Stabile Ausfinanzierung statt Unsicherheiten auf Kosten der Beschäftigten und Wissenschaftszeitvertragsgesetz grunderneuern

BT-Drucksache 18/4804

Federführend:

Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung

Antrag der Abgeordneten Kai Gehring, Ekin Deligöz, Christian Kühn (Tübingen), weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

In die Zukunft investieren - Ein Wissenschaftswunder initiieren

BT-Drucksache 18/5207

Federführend:

Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung

Mitberatend:

Ausschuss für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit
Haushaltsausschuss

Unterrichtung durch die Bundesregierung

Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013

**BT-Drucksache 17/13670
Selbstbefassung 18(18)SB-60**

Wissenschaftsrat
Empfehlungen zu "Karrierezielen und -wegen an Universitäten"

Ausschussdrucksache 18(18)99



Stellungnahmen der Sachverständigen:

Ausschussdrucksachen

- 18(18)143 a Prof. Dr. Dr. h.c. Ulrich Preis, Institut für Deutsches und
Europäisches Arbeits- und Sozialrecht (IDEAS), Universität zu Köln
- 18(18)143 b Dr. Anna Tschaut, THESIS e. V. – Interdisziplinäres Netzwerk
für Promovierende und Promovierte, Wabern
- 18(18)143 c Dr. Matthias Goldmann, Max-Planck-Gesellschaft,
Max-Planck-Institut für ausländisches öffentliches Recht und Völkerrecht,
Heidelberg
- 18(18)143 d Prof. Dr. Horst Hippler, Präsident der Hochschulrektorenkonferenz (HRK),
Bonn
- 18(18)143 e Dr. Andreas Keller, Stellvertretender Vorsitzender der Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft (GEW), Frankfurt a. M.
- 18(18)143 f Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB), Bundesvorstand,
Abteilung Bildungspolitik und Bildungsarbeit, Berlin
- 18(18)143 g Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di, Fachbereich Bildung,
Wissenschaft und Forschung, Berlin
- 18(18)143 h Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG), Bonn
- 18(18)143 i Max-Planck-Gesellschaft (MPG), München



Tagungsbüro



Deutscher Bundestag

öf

Sitzung des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung (18. Ausschuss)
Mittwoch, 11. November 2015, 09:30 Uhr

Anwesenheitsliste

gemäß § 14 Abs. 1 des Abgeordnetengesetzes

Ordentliche Mitglieder	Unterschrift	Stellvertretende Mitglieder	Unterschrift
CDU/CSU		CDU/CSU	
Albani, Stephan		Bergner Dr., Christoph	_____
Albsteiger, Katrin		Gienger, Eberhard	_____
Beanning, Sybille		Henke, Rudolf	_____
Dinges-Dierig, Alexandra	_____	Hornhues, Bettina	_____
Feist Dr., Thomas	_____	Hübinger, Anette	_____
Giousouf, Cemile	_____	Knoerig, Axel	_____
Heller, Uda		Kretschmer, Michael	_____
Jung, Xaver		Lenz Dr., Andreas	_____
Kaufmann Dr., Stefan		Meier, Reiner	_____
Lengsfeld Dr., Philipp		Murmann Dr., Philipp	_____
Lips, Patricia		Radomski, Kerstin	_____
Lücking-Michel Dr., Claudia		Riesenhuber Dr., Heinz	_____
Rupprecht, Albert		Schimke, Jana	_____
Schipanski, Tankred		Sorge, Tino	_____
Schammer, Uwe		Ullrich Dr., Volker	_____
Stefinger Dr., Wolfgang		Weinberg (Hamburg), Marcus	_____
Volmering, Sven		Whittaker, Kai	_____

Stand: 6. November 2015
Referat ZT 4-Zentrale Assistenzdienste, Luisenstr. 32-34, Telefon: +49 30 227-32659, Fax: +49 30 227-36339

low



U

20 31

Tagungsbüro

Seite 2

Sitzung des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung (18. Ausschuss)
Mittwoch, 11. November 2015, 09:30 Uhr

Anwesenheitsliste

gemäß § 14 Abs. 1 des Abgeordnetengesetzes

Ordentliche Mitglieder	Unterschrift	Stellvertretende Mitglieder	Unterschrift
SPD		SPD	
De Ridder Dr., Daniela	<i>De Ridder Daniela</i>	Castellucci Dr., Lars	_____
Diaby Dr., Karamba	<i>Diaby Karamba</i>	Folgentreu Dr., Fritz	_____
Esken, Saskia	<i>Esken Saskia</i>	Gerdes, Michael	_____
Kaczmarek, Oliver	<i>Kaczmarek Oliver</i>	Heil (Peine), Hubertus	_____
Raatz Dr., Simone	<i>Raatz Simone</i>	Katzmarek, Gabriele	_____
Rabanus, Martin	<i>Rabanus Martin</i>	Reimann Dr., Carola	_____
Röspel, René	<i>Röspel René</i>	Schlegel Dr., Dorothee	_____
Rossmann Dr., Ernst Dieter	<i>Rossmann Ernst Dieter</i>	Schulz (Spandau), Swen	_____
Schlöder, Marianne	<i>Schlöder Marianne</i>	Wicklein, Andrea	_____
Scho-Antwerpes, Elfi	<i>Scho-Antwerpes Elfi</i>		_____
Spiering, Rainer	<i>Spiering Rainer</i>		_____
DIE LINKE.		DIE LINKE.	
Gohlke, Nicole	<i>Gohlke Nicole</i>	Menz, Birgit	_____
Hein Dr., Rosemarie	<i>Hein Rosemarie</i>	Müller (Potsdam), Norbert	_____
Lenkert, Ralph	<i>Lenkert Ralph</i>	Tank, Azize	_____
BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN		BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN	
Gehring, Kai	<i>Gehring Kai</i>	Ebner, Harald	_____
Mutlu, Özcan	<i>Mutlu Özcan</i>	Kotting-Uhl, Sylvia	_____
Walter-Rosenheimer, Beate	<i>Walter-Rosenheimer Beate</i>	Wagner, Doris	_____

Stand: 6. November 2015

Referat ZT 4-Zentrale Assistenzdienste, Luisenstr. 32-34, Telefon: +49 30 227-32659, Fax: +49 30 227-36339



Sachverständige

	Seite
Dr. Nikolaus Blum Helmholtz Zentrum München	9, 36, 47
Klaus Böhme ver.di, Berlin	10, 26, 48
Dr. Matthias Goldmann Max-Planck-Gesellschaft, Max-Planck-Institut für ausländisches öffentliches Recht und Völkerrecht, Heidelberg	11, 27, 36
Prof. Dr. Horst Hippler Hochschulrektorenkonferenz, Bonn	12, 28, 37, 49
Dr. Andreas Keller Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Frankfurt	14, 28, 38, 50
Dr. Ludwig Kronthaler Max-Planck-Gesellschaft, München	16, 30
Antonia Kühn Deutscher Gewerkschaftsbund, Düsseldorf	17, 31, 39, 51
Prof. Dr. Dr. h. c. Ulrich Preis Universität zu Köln	19, 40, 42, 52
Prof. Dr. Peter Strohschneider Deutsche Forschungsgemeinschaft, Bonn	20, 31, 43, 46
Dr. Anna Tschaut THESIS e. V., Wabern	22, 42, 53



Ausschussmitglieder	Seite
<u>CDU/CSU</u>	
Abg. Katrin Albsteiger	35
Abg. Alexandra Dinges-Dierig	23, 45
Abg. Tankred Schipanski	32, 42
Abg. Dr. Wolfgang Stefinger	44
<u>SPD</u>	
Abg. Dr. Daniela De Ridder	33
Abg. Dr. Simone Raatz	24, 46
Abg. Martin Rabanus	44
Abg. René Röspel	36
Abg. Dr. Ernst Dieter Rossmann	45
<u>DIE LINKE.</u>	
Abg. Nicole Gohlke	24, 44
Abg. Ralph Lenkert	34
<u>BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN</u>	
Abg. Kai Gehring	26, 34, 35, 45



Deutscher Bundestag

Ausschuss für Bildung, Forschung und
Technikfolgenabschätzung

Beginn: 9.30 Uhr

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Kolleginnen und Kollegen, liebe Gäste, werte Sachverständige, ich will nicht ausschließen, dass der ein oder andere noch zu uns stößt, ob des ungewohnten Ortes. Das ist auch für viele Abgeordnete ungewohnt. Aber ich sehe in viele vertraute Gesichter, und insofern, denke ich, können wir langsam beginnen.

Ich darf alle ganz herzlich begrüßen, die Ausschussmitglieder, eventuell Mitglieder der eingeladenen anderen Ausschüsse, Gäste und gegebenenfalls Pressevertreter. Ich habe es mir angewöhnt, an dieser Stelle bereits auf etwas hinzuweisen, auch wenn wir mitbekommen haben, dass es in dem einen oder anderen Fall bereits geschehen ist: Ich habe die herzliche Bitte, dass von der Tribüne aus keine Fotos gemacht werden. Sie fotografieren ja nicht nur unsere netten Gesichter, das ehrt uns, das freut uns, nichtsdestotrotz fotografieren Sie ja auch Unterlagen und vieles andere mehr. Die herzliche Bitte also, möglichst darauf zu verzichten. Es sind folgende Ausschüsse eingeladen: Ausschuss für Recht und Verbraucherschutz; Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend; Ausschuss für Arbeit und Soziales; Ausschuss für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit. Man sieht, welch großen Rahmen die Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes und die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses doch beinhaltet.

Ich darf zunächst die Sachverständigen, wie immer an dieser Stelle, herzlich begrüßen. Es sind mehr als sonst, und ich mache das in alphabetischer Reihenfolge. Zunächst Dr. Nikolaus Blum, kaufmännischer Geschäftsführer des Helmholtz-Zentrums München, Deutsches Forschungszentrum für Gesundheit und Umwelt GmbH, herzlich

willkommen. Ich begrüße Klaus Böhme, Vorsitzender des Bundesfachbereichs Bildung, Wissenschaft und Forschung von ver.di, Bundesvorstand Berlin. Dr. Matthias Goldmann, Vertreter der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen der Geistes-, Sozial- und Humanwissenschaftlichen Sektion der Max-Planck-Gesellschaft, Max-Planck-Institut für ausländisches öffentliches Recht und Völkerrecht Heidelberg. Habe ich alles richtig erwähnt? Gut. Professor Dr. Horst Hippler, Präsident der Hochschulrektorenkonferenz aus Berlin. Dr. Andreas Keller, stellvertretender Vorsitzender der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Frankfurt. Antonia Kühn, Leiterin der Abteilung Hochschule Wissenschaft und Forschung beim Deutschen Gewerkschaftsbund Nordrhein-Westfalen. Dann haben wir Dr. Ludwig Kronthaler, Generalsekretär der Max-Planck-Gesellschaft München, Allianz der Wissenschaftsorganisationen. Prof. Dr. Dr. h.c. Ulrich Preis, geschäftsführender Direktor der Universität zu Köln, Rechtswissenschaftliche Fakultät, Institut für Deutsches und Europäisches Arbeits- und Sozialrecht. Prof. Dr. Peter Strohschneider, Präsident der Deutschen Forschungsgemeinschaft, herzlich willkommen. Und Dr. Anna Tschaut, Bundesvorsitzende THESIS e. V., Interdisziplinäres Netzwerk für Promovierende und Promovierte aus Wabern. Herzlich Willkommen nochmal und vielen Dank, dass Sie der Einladung gefolgt sind und die Abgabe von Stellungnahmen. Diese haben den Ausschussmitgliedern die Vorbereitung sehr erleichtert.

Zur Strukturierung, Ablauf, Zeit, technische Hinweise. Auch wenn es immer wieder eine Wiederholung ist, tut es immer wieder gut, das zu hören: Gemäß einer interfraktionellen Vereinbarung werden die Sachverständigen die Gelegenheit haben, ein circa dreiminütiges Statement abzugeben. Aufgrund der Vielzahl bitte ich ausdrücklich darum, nicht zu überziehen. Sie sollen Appetit machen auf mehr und auf die Fragen der Abgeordneten. Sie sind nicht gezwungen, die drei Stunden schon voll auszufüllen. Der Aufruf wird dann auch in den Fragerunden, je nachdem wer gefragt wurde, immer in alphabetischer Reihenfolge erfolgen.



Auch die Fragerunden werden grundsätzlich wie folgt gestaltet: Ein Mitglied jeder Fraktion stellt pro Fragerunde maximal zwei Fragen. Diese zwei Fragen, ja ich sage es, weil es dazu immer wieder Fragen gibt, sind entweder zwei Fragen an einen Sachverständigen oder eine Frage an zwei Sachverständige. Das Fragerecht für eventuell anwesende Abgeordnete, die nicht Mitglieder dieses Ausschusses sind, richtet sich nach dem Kontingent der jeweiligen Fraktion. Das Ende der Anhörung ist für etwa 12.30 Uhr vorgesehen. Es wird ein Wortprotokoll erstellt werden. Die Anhörung wird im Parlamentsfernsehen übertragen und ist danach im Internet über die Mediathek des Bundestages abrufbar. Gegebenenfalls können einzelne Teile in der Presse zitiert oder auch als Originalton verwendet werden. Zur Vorbereitung und Durchführung des heutigen Vormittags wurden zahlreiche Drucksachen als Vorlagen erstellt, sie sind auch am Eingang ausgelegt. Es handelt sich dabei um Drucksachen des Deutschen Bundestages, aber natürlich auch um die zahlreichen Stellungnahmen der eingeladenen Sachverständigen. Es gibt aber auch Stellungnahmen in unaufgeforderter Form, die genauso der Würdigung anheimfallen. Alle Vorlagen liegen, wie gesagt, zur Information vor dem Sitzungssaal aus.

Ich möchte es, wie immer an dieser Stelle mit meinen einführenden Worten bewenden lassen. Und darf beginnen mit der ersten Runde. Da haben Sie als Sachverständige das Wort und Dr. Blum beginnt.

Dr. Nikolaus Blum

(Helmholtz Zentrum München):

Frau Vorsitzende, meine sehr geehrten Damen und Herren Abgeordnete, zunächst einmal vielen Dank für die Einladung und für die Gelegenheit, hier vor dem Ausschuss nochmal kurz die Position der Helmholtz-Gemeinschaft zur Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes darzulegen.

Zunächst bitte ich um Nachsicht, dass wir nicht nochmal eine schriftliche Stellungnahme abgegeben haben. Im Vorfeld: Die Helmholtz-Gemeinschaft hatte bereits zum ersten Referentenentwurf eine Stellungnahme abgegeben. Der hat sich jetzt nicht so wesentlich geändert, dass wir der Meinung waren, hierzu nochmal schriftlich Stellung

nehmen zu sollen.

Ein paar kurze generelle Aspekte zur Novellierung. Zunächst mal steht der Bedarf für die Novellierung auch aus Sicht der Helmholtz-Gemeinschaft völlig außer Frage. Wir teilen die Auffassung, dass die Befristungspraxis in den Wissenschaftsorganisationen weit über das Ziel hinausgeschossen ist. Insbesondere diese vielen kurzlaufenden Befristungen - vor allen Dingen, wenn die auch noch hintereinander geschaltet werden - sind nicht akzeptabel, das dient nicht mehr der Förderung von wissenschaftlichem Nachwuchs. Und ich denke, das ist auch dem deutschen Wissenschaftssystem nicht zuträglich. Der Novellierungsentwurf geht jetzt sehr mit Augenmaß vor, und wir begrüßen das ausdrücklich, dass hier nicht das Kind mit dem Bade ausgeschüttet wird. Die befristeten Arbeitsverträge als solche sind sicherlich ein unverzichtbares Instrument für das Wissenschaftsmanagement, um eben die Flexibilität und Anpassungsfähigkeit der Wissenschaftseinrichtungen sicherzustellen. Aber ich denke, mit der jetzt vorgeschlagenen Novellierung können die Wissenschaftsorganisationen trotz gewisser Einschränkungen sehr gut arbeiten und sehr gut leben. Wir sehen auch auf allgemeiner Ebene sehr positiv, dass das Gesetz die Einrichtungen auffordert, gewisse Policies zu entwickeln, wie sie mit dem wissenschaftlichen Nachwuchs umzugehen haben. Gerade diese Verbindung der Befristung mit bestimmten Qualifizierungszielen stellt jede Einrichtung vor die Herausforderung zu sagen: Was sind die Ziele und wie wollen wir die unterstützen? Es wird also Anlass geben, sofern das nicht bereits geschehen ist, Leitlinien zur Nachwuchsentwicklung oder eben Policies oder Codes of Conduct, wie immer man es nennen möchte, zu entwickeln. Es ist für uns ein wichtiger und guter Schritt hin zu einem aktiven und verantwortlichen Personalmanagement der Wissenschaftseinrichtungen.

Vielleicht einige spezifische Punkte zu dem Entwurf: Wir halten es für richtig und gut, dass die Tarifsperrre aufrechterhalten wird, weil wir ansonsten eine ziemliche Zersplitterung der Landschaft sehen würden, die auch dann den Wechsel zwischen Einrichtungen erschweren würde. Wir halten es weiter für gut und richtig, dass im Gegensatz zu ersten Vorüberlegungen auf den Ab-



schluss formaler Betreuungsvereinbarungen verzichtet wurde. Abgesehen von gewissen Kompetenzfragen wäre das auch eine Herausforderung für die Praxis, gerade für die außeruniversitären Forschungseinrichtungen, denn die formale Betreuung, die formalen Abschlüsse, werden ja immer an Universitäten getätigt. Wie die dann im Verhältnis zu den Verträgen mit den außeruniversitären Einrichtungen stehen würden, das wäre eine ungeklärte Frage und würde sicher für die Praxis einige Problem aufwerfen. Also halten wir es für richtig, dass keine formalen Betreuungsvereinbarungen abgeschlossen werden müssen. Bei den drittmittelbefristeten Verträgen halten wir es für richtig, dass die Vertragsdauer grundsätzlich an den Mittelbewilligungen orientiert werden soll, halten es aber ebenso für gut, dass das Ganze eine Soll-Vorschrift ist, dass also im Einzelfall davon abgewichen werden kann. Dafür besteht in der Praxis erheblicher Bedarf. Das Gesetz legt den einzelnen Einrichtungen dann ja praktisch einen besonderen Begründungszwang auf, warum man dann jetzt davon abweicht. Das halten wir so für richtig und für praktikabel.

Eine gewisse Erschwerung stellt freilich dar - das ist ja auch schon in der Öffentlichkeit diskutiert worden - dass das nichtwissenschaftliche Personal jetzt aus dem Geltungsbereich herausgenommen wird. Das ist vom Gesetz, von der Gesetzeslogik her nachvollziehbar und sicher richtig. Es besteht dann ja auch die Möglichkeit der Befristung über das Teilbeschäftigungsgesetz. In der Praxis wird es natürlich ganz klar dazu führen, dass dann innerhalb von gewissen Wissenschaftsteams - weil auch die Wissenschaftler und die Nichtwissenschaftler ja gerade bei Drittmittelvorhaben in Teams zusammenarbeiten - eine unterschiedliche Rechtslage besteht. Es wird nicht ganz einfach sein, den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu vermitteln, warum die eine Person denn nach Wissenschaftszeitvertragsgesetz, warum die andere nach Teilzeitbefristungsgesetz zu beschäftigen ist. Das wird auch zu gewissen Unsicherheiten führen, Rechtsunsicherheiten. Aber wie gesagt, das Motiv, es so durchzuführen, ist nachvollziehbar. Wenn man beschäftigungspolitisch grundsätzlich die Linie verfolgen möchte, auch im nichtwissenschaftlichen Bereich mehr Dauerstellen zu schaffen, dann sollte man aber aus unserer Sicht vielleicht doch nochmal ein bisschen weiter denken, denn auch schon für das

nichtwissenschaftliche Personal wird bei vielen Drittmittelprojekten ein ganz spezifisches und spezialisiertes Fachwissen verlangt. Wenn das durch Dauerpersonal erfüllt werden soll, dann müsste man freilich auch Qualifizierungszeiten und Qualifizierungsmittel, beispielsweise bei den Drittmittelbewilligungen, vorsehen, denn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen dann ja auch auf den Stand gebracht werden, dass Sie dann in den Drittmittelprojekten entsprechend mitarbeiten können. Also ich denke, wer sich für Dauerstellen einsetzt, muss dann auch sagen, mit welchen Instrumenten die Flexibilität und die Anpassungsfähigkeit der Wissenschaftsorganisationen aufrechterhalten bleiben kann.

Nochmal kurz das Fazit: Die Helmholtz-Gemeinschaft begrüßt und unterstützt den vorgelegten Gesetzesentwurf, und ich denke, wir können damit gut arbeiten und leben. Vielen Dank.

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Vielen Dank auch von meiner Seite, von unserer Seite. Drei bis fünf Minuten sind ja eine echte Herausforderung, merken Sie das? Herr Böhme.

Klaus Böhme (ver.di, Berlin):

Sehr geehrte Frau Vorsitzende, sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete, sehr geehrte Damen und Herren, ver.di bedankt sich für die Möglichkeit, heute zum Gesetz zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes Stellung nehmen zu können. Ich habe es etwas einfacher, ich kann auf unsere schriftliche Stellungnahme verweisen.

Ich möchte zu drei Punkten explizit etwas sagen. Das eine ist, das Gesetz sagt ja, die vereinbarte Befristungsdauer ist jeweils so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist. Wir befürchten nur, dass das ein sehr dehnbarer Begriff ist - Was ist denn angemessen? Und das ist gleichzeitig ein sehr interpretationsbedürftiger Begriff. Was ist denn die eigene Qualifizierung? Aus unserer Sicht wäre es also sinnvoll, hier eine deutliche Definition vorzunehmen, die beim ersten Sechs-Jahres-Block aus unserer Sicht ja durchaus die Promotion sein sollte, aber durchaus auch mit Blick auf entsprechende Beschäftigungen an den Fachhochschulen. Aus unserer Sicht wäre es



angemessen, genau zu definieren, was ist denn unter der Qualifizierung der Eigenen zu verstehen. Das ist das eine, und das andere ist die Angemessenheit der Befristungsdauer. Aus unserer Sicht wäre es angebracht, eine Festschreibung der Gestalt zu treffen, dass der einzelne Vertrag zumindest nicht kürzer als drei Jahre sein sollte.

Zweiter Punkt: Drittmittelbefristung. Es ist sicherlich ein Schritt in die richtige Richtung, wenn gesagt wird, die vereinbarte Befristungsdauer soll der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen. Auf der anderen Seite wissen wir ja aus der Praxis, Mittelbewilligung unterliegt häufiger dem Prinzip der Jährlichkeit. Das kann ja nicht gemeint sein. Wenn man in den besonderen Teil reinguckt, dann liest man ja auch, dass eigentlich der bewilligte Projektzeitraum gemeint ist. Wenn das aber so gewollt ist, dann ist eigentlich unsere Forderung, dann soll man das doch bitte auch im Gesetz so festschreiben, um tatsächlich auch hier den Interpretationsspielraum rauszunehmen. Im Gegensatz zu meinem Vorredner begrüßen wir die Herausnahme des wissenschaftsunterstützenden Personals ausdrücklich. Ich vermeide ausdrücklich die Begrifflichkeit „nichtwissenschaftlich“, obwohl sie sich sehr eingepreßt hat. Wir haben es jetzt in Nordrhein-Westfalen geschafft, das umzubenennen in „Beschäftigte in Technik und Verwaltung“. Die Befristungsmöglichkeiten für diesen Personenkreis finden sich in § 14 Abs. 1 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes. Es sind die klassischen Aufgaben von begrenzter Dauer, also nur ein vorübergehender Bedarf, wenn man denn befristen muss, ansonsten kann man in dieser Klientel am ehesten auch mit unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen Projektaufgaben wahrnehmen.

Und der dritte Punkt, das wird, glaube ich, hier im Raum niemanden erstaunen, wir plädieren eindringlich für eine Streichung der Tarifsperrung. Wir sind auch nicht der Auffassung, dass dies zu einer Zersplitterung der Landschaft führen würde. Die Tarifparteien haben im Zusammenhang mit der Novellierung des Tarifrechts, also mit der Schaffung des Tarifvertrags für die Länder und dort mit dem § 14 unter Beweis gestellt, dass sie in der Lage sind, wissenschaftsspezifische Dinge zu tarifieren. Insbesondere Nordrhein-Westfalen - ich habe selber an den Verhandlungen teilnehmen dürfen - hat mit dem Rahmenkodex für gute Beschäftigungsbedingungen unter Beweis gestellt,

dass Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite in der Lage sind, auch zum schwierigen Thema „Befristungen“ zu einvernehmlichen Regelungen zu kommen. Und dass sie im Übrigen auch dort Regelungen geschaffen haben, wie denn der Übergang von einer Beschäftigungseinrichtung in die andere funktionieren kann. Deswegen unsere herzliche Bitte, diese vermaledeite Tarifsperrung endlich zu streichen. Vielen Dank.

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Vielen Dank. Dr. Goldmann.

Dr. Matthias Goldmann
(Max-Planck-Gesellschaft):

Vielen Dank. Frau Vorsitzende, sehr geehrte Abgeordnete, herzlichen Dank, dass Sie heute auch den wissenschaftlichen Nachwuchs zu Wort kommen lassen. Und ich bin mir wohl bewusst, dass ich als Mitarbeiter der Max-Planck-Gesellschaft hier in einer sehr privilegierten Position bin. Ich bin allerdings auch externer Mitarbeiter eines Clusters an der Goethe-Universität Frankfurt. Von daher kenne ich die Sorgen und Nöte der Kolleginnen und Kollegen an den Universitäten ganz gut.

Meine Damen und Herren, die Befristungsregeln des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes stammen im Wesentlichen aus dem Jahr 2002. Damals verhielt es sich mit diesen Regeln so, wie mit einem paar neuer Schuhe. Sie sahen sehr vielversprechend aus, aber man musste sie erst einlaufen, um zu erkennen, ob sie ihre Versprechen halten würden. Heute sind sie eingelaufen, man könnte auch sagen, sie sind vielleicht schon abgelaufen. Sie haben ihr Versprechen nämlich in entscheidenden Punkten nicht gehalten. Sie mögen für Rechtssicherheit gesorgt haben, diese Rechtssicherheit wirkte sich aber zumeist zugunsten der Arbeitgeber aus, nicht des Nachwuchses. So hat der Anteil der befristeten Beschäftigten ungeahnte Ausmaße erreicht. 90 Prozent an den Universitäten, auch die außeruniversitären Organisationen stehen dem nicht wesentlich nach. Das größte Loch im Schuh ist jedoch die Tatsache, dass die Entscheidung über das In oder Out, also die Auswahl derjenigen, die im System der Wissenschaft einen Platz mit Langzeitperspektive erhalten, nach wie vor erst im fünften Lebensjahrzehnt stattfindet.



Bei diesem Befund gibt es zwei Möglichkeiten: Erstens man kauft sich ein neues paar Schuhe, zweitens man behilft sich mit, verzeihen Sie es, „Flickschusterei“. Ich wäre eigentlich für das neue paar Schuhe.

Was wäre es, das neue paar Schuhe? Das wäre ein grundlegender Strukturwandel der Wissenschaft in Deutschland. Es müsste dazu viel mehr Professuren und Dauerstellen geben, dafür weniger Qualifizierungsstellen. Auch eine Abschaffung des Lehrstuhlprinzips käme insofern in Betracht. Dazu müsste man auch die Finanzierungsstrukturen ändern. Man müsste rechtliche Voraussetzungen für Tenure Track schaffen, und man müsste in der Wissenschaftsverwaltung grundsätzlich umdenken. Es müsste hier intelligente Personalplanung stattfinden statt Befristung bis zum Erreichen der Zwölfjahresgrenze. Wenn diese Voraussetzungen geschaffen wären, dann könnte eine Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes die Möglichkeit der Befristung auch herabsetzen, nämlich auf die Promotion und wenige Jahre danach. Dann müsste man quasi seine Stelle, seinen Platz in der Wissenschaft gefunden haben oder dann zu einem Zeitpunkt ausscheiden, bevor alternative Möglichkeiten versiegt sind. Es freut mich, dass die Notwendigkeit dieses radikalen Umbaus inzwischen von vielen Seiten erkannt ist. Es gibt auch schon einige Ansätze in der Praxis. Allzu viele gibt es aber nicht, deshalb überrascht es mich natürlich nicht, dass Sie hier, verzeihen Sie, „Flickschusterei“ betreiben und dass das Wissenschaftszeitvertragsgesetz inkrementell geändert wird.

In diesem Sinne eine Bemerkung: Was ist mein Hauptpunkt, den ich dazu zu bemerken habe? Es mag Sie überraschen, dass ich auch schon in meiner schriftlichen Stellungnahme gefordert habe, die Höchstbefristungsgrenze von zwölf Jahren auf insgesamt vierzehn Jahre anzuheben. Trete ich hier eigentlich für mehr Befristung ein? Bin ich eigentlich des Wahnsinns? Keineswegs! Ich bin ja grundsätzlich eigentlich für den gänzlich neuen Schuh, allerdings kommt der nicht. Und wenn schon Flickschusterei, dann bitte so, dass sie uns das Leben erleichtert, nicht erschwert.

Fakt ist, meine Damen und Herren, viele meiner Kolleginnen und Kollegen haben Angst vor dem Erreichen dieser Grenze. Die Qualifizierungszeiten haben sich nicht verringert, sondern eigentlich

verlängert. Das ist auch kein Wunder angesichts der steigenden Konkurrenz. Es werden heute Arbeiten verfasst, auch schon im Rahmen der Promotion, die einen unglaublichen Umfang haben, die auch eine große Schwierigkeit haben. Es ist also nicht nur die Länge, sondern auch die Schwierigkeit, die gestiegen ist. So beträgt die Differenz zwischen dem Durchschnittsalter bei Studienabschluss und dem Durchschnittsalter derselben Kohorte bei der Erstberufung π mal Daumen vierzehn Jahre. So komme ich auf diese vierzehn Jahre. Dazu kommt eine schwieriger werdende Arbeitsmarktsituation. Es gibt eine Nachwuchsblase durch die ganzen Drittmittel. Die Pensionswelle ist vorbei, Neuberufungen wurden zum Teil vorgezogen wegen der Studierendenwelle. Das alles wird das Erstberufungsalter in der Zukunft wahrscheinlich nicht senken, sondern es wird stagnieren und wenn nicht sogar steigen. Das bedeutet, für viele wird es knapp, jetzt schon, in Zukunft noch mehr. Deshalb halte ich es unter dem bestehenden Modell für eine sozial notwendige Maßnahme, die Höchstbefristungsgrenze anzuheben. Wenn schon keinen neuen Schuh, dann sollte man zumindest die harten Stellen des alten Schuhs auspolstern. Ich schließe in der Hoffnung, dass nachfolgende Generationen ihren wissenschaftlichen Weg mit dem neuen Schuh beschreiten können und hoffe auch, dass wir dazu auch nach Verabschiedung dieser Novelle Ihre Unterstützung haben können. Herzlichen Dank.

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Vielen Dank. Herr Professor Hippler.

Prof. Dr. Horst Hippler
(Hochschulrektorenkonferenz Bonn):

Sehr geehrte Frau Vorsitzende, sehr geehrte Abgeordnete, ich möchte mich im Namen der Hochschulrektorenkonferenz herzlich bedanken für die Möglichkeit der Stellungnahme zu den wichtigen Fragen der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und der Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Zugegebenermaßen war der Zeitraum zwischen der ersten Lesung und der Anhörung im Ausschuss sehr kurz, und dennoch haben wir eine vorbereitende Stellungnahme eingereicht, die sich mit den Detailfragen der Novellierungsvorschläge befasst.



Die in der Einladung aufgeworfenen Fragen hängen zwar miteinander zusammen, aber der Fokus sollte doch eigentlich auf der Frage der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses liegen, denn sie betrifft eine der grundlegenden Aufgaben der deutschen Hochschulen.

Die Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes behandelt ja vor allem formale Aspekte und ist nur ein Instrument, was bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zum Tragen kommen soll. Es ist aus Sicht der Hochschulen eine zentrale Forderung, dass die Novellierung nicht als Selbstzweck erfolgen darf, sondern die autonomen Hochschulen bei ihren Maßnahmen zur Nachwuchsförderung und zur Personalentwicklung unterstützen sollte. Und natürlich sollte die Befristungspraxis der Hochschulen Transparenz und Planbarkeit für den wissenschaftlichen Nachwuchs gewährleisten. Dies aber nicht im Sinne einer Garantie auf einen Karriereweg, denn die kann in der Wissenschaft nur durch Bestenauswahl gewährleistet werden. Hochschulen benötigen für die Erfüllung ihrer Aufgaben unbefristetes und auch befristetes Personal und Personal in der Qualifizierung. Ein Drittmittelprojekt muss selbstverständlich auch befristet sein, denn jede Qualifizierung und jedes Drittmittelprojekt hat einen klar definierten Endpunkt.

Hauptproblem ist nicht die Neufassung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, sondern das Fehlen von Dauerstellen in den Hochschulhaushalten. Für die Lebensplanung der einzelnen Wissenschaftler sind nicht nur Hochschulen, sondern auch die hochqualifizierten, in der zweiten Phase sogar promovierten Absolventinnen und Absolventen selbst verantwortlich. Und hier muss auch ein gutes Zusammenspiel erreicht werden, das für beide Seiten zur Zufriedenheit führt. Die Mitgliedshochschulen haben mich gestern in der Mitgliederversammlung in Kiel eindringlich gebeten, hier den Fokus auf folgende Punkte zu legen und Ihnen diese im Namen der Hochschulrektorenkonferenz der 268 Hochschulen noch einmal zu verdeutlichen.

Erstens, wir wenden uns entschieden gegen die im Entwurf vorgesehene Streichung des Satzes 2 in § 2 Abs. 2 Wissenschaftszeitvertragsgesetz, wodurch eine Befristung des nichtwissenschaftlichen und nichtkünstlerischen Personals, dessen

Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird, nicht mehr nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz möglich ist. Die Hochschulen stellen dieses Personal gerade für einen projektbedingten Mehraufwand ein, der ohne die drittmittelfinanzierten Projekte nicht vorhanden wäre. Innerhalb dieser Projekte wird für die darin tätigen Teams eine rechtlich gleichlaufende Befristung ermöglicht, der mit dem Vorschlag des Kabinettentwurfs die rechtliche Grundlage entzogen wird. Dies betrifft alle Hochschultypen, von den Fachhochschulen mit den geringeren Drittmitteleinwerbungen, - für die gilt das besonders, dort ist es besonders schwierig - bis zu den medizinführenden Universitäten und den Ingenieur-Universitäten an Technischen Universitäten, also alle Teile des breiten Hochschulspektrums. Es wird dann sicherlich dazu führen, dass die Rotation des akzessorischen Personals viel, viel schneller erfolgen wird als in der Vergangenheit, denn dieses Risiko der Dauerstellen werden die Hochschulen nicht auf sich nehmen können.

Wir befürworten die Aufrechterhaltung der sogenannten Tarifsperrung, weil diese die Einheitlichkeit der Regelung der Befristungen im Hochschulbereich und im gesamten Wissenschaftsbereich gewährleistet, und damit auch die Mobilität der Beschäftigten weiterhin ermöglicht.

Wir begrüßen, dass die sachgrundlose Befristungsmöglichkeit erhalten bleibt, obwohl in der Formulierung im § 2 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 des Wissenschaftszeitvertragsgesetzesentwurfs die Befristung nunmehr an die eigene wissenschaftliche oder künstlerische Qualifizierung geknüpft wird.

Es ist positiv, dass keine Mindestvertragslaufzeiten eingeführt werden, wie dies im Vorfeld der Novellierung gefordert worden ist. Dies entspricht einer Hauptforderung der Hochschulen. In der Begründung wird unter anderem richtigerweise auf die Beschlüsse der HRK zu den Befristungsleitlinien und zum Orientierungsrahmen verwiesen. Die Befristungsdauer sollte sich, wie auch von der HRK gefordert, am Qualifizierungsziel orientieren. Qualifizierungsziele sind vielfältig und werden sich in der Zukunft weiter entwickeln. Eine dementsprechende Formulierung gibt den Hochschulen die notwendige Flexibilität. Dennoch bleibt die große rechtliche Unsicherheit, ob die in der Gesetzesbegründung ausführlich genannten unterschiedlichen Qualifizierungsziele vor und nach



der Promotion auch von den Arbeitsgerichten als hinreichend angesehen werden. Ein bindendes „ist“ verstärkt diese Unsicherheit.

Auch mit der Ergänzung in § 2 Abs. 2 Satz 1 Wissenschaftszeitvertragsgesetzesentwurfs, wonach die Befristungsdauer - soweit die Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird - an die Dauer der Mittelbewilligung geknüpft wird, liegt der Kabinettsentwurf auf der Linie der von der HRK bereits im Vorfeld verabschiedeten Kernthesen zum Orientierungsrahmen. Dennoch sollte klargestellt werden, dass besonders in langfristigen Drittmittelprojekten auch unterschiedliche Aufgaben durch unterschiedlich befristete Beschäftigung erfüllt werden müssen.

Zweites Thema dieser Anhörung soll ja die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sein. Dazu warten wir natürlich gespannt auf die Vorschläge zum Nachwuchspakt. Die Mitgliederversammlung hat dazu gestern auch einen Beschluss gefasst und wie schon im Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und akademischer Karrierewege neben der Professur benannt, benötigen die Hochschulen zur Erfüllung ihrer komplexen Aufgaben in Lehre, Forschung, Nachwuchsförderung, Weiterbildung, Innovation und Dienstleistung zusätzliches Personal in dauerhaften Beschäftigungsverhältnissen auf unterschiedlichen Qualifikationsstufen. Besonders auch neben der Professur, zum Beispiel im Forschungsmanagement, in Core Facilities und bei der forschungsbasierten Betreuung von Infrastrukturen.

Tenure-Track-Modelle sind eine sinnvolle Ergänzung und können Karrierewege planbar gestalten, sie dürfen aber nicht zu einer Gefährdung der Strategiefähigkeit der Hochschulen bei Berufungen führen. Hochschulen müssen flexibel auf die Entwicklung in der Wissenschaft reagieren können, sie sollten unter anderem auch als vorgezogene Berufung realisiert werden können. Ein Nachwuchspakt des Bundes darf nicht nur auf universitäre Personal- und Fachstrukturen ausgerichtet sein, sondern muss auch die Ausgangsbedingungen und Rahmenbedingungen aller anderen Hochschularten bei der Wahl der Instrumente der Förderung berücksichtigen. Bei allen Fördermodellen ist eine Vollkostenfinanzierung erforderlich. Sie dürfen nicht zu Lasten künftiger Ge-

nerationen gehen, und bei der Schaffung von Professuren ist auch deren Ausstattung in der Finanzierung mit zu berücksichtigen. Herzlichen Dank. Ich freue mich auf Ihre Fragen.

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Vielen Dank. Herr Dr. Keller.

Dr. Andreas Keller (GEW, Frankfurt):

Vielen Dank. Sehr geehrte Frau Vorsitzende, meine Damen und Herren, danke für die Gelegenheit, hier für die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Stellung nehmen zu dürfen. Ich kann auch auf meine schriftliche Stellungnahme verweisen, wo ich zu all den Fragen Ausführungen mache, zu denen ich jetzt aus Zeitgründen in dem Eingangsstatement nicht komme.

Was mich auf jeden Fall freut, ist, dass es heute einen großen Konsens gibt, dass ein Handlungsbedarf, ein großer Handlungsbedarf besteht, dass wir zu viele Zeitverträge in den Hochschulen und Forschungseinrichtungen haben, dass die Laufzeiten zu kurz sind, dass die Karrierewege auch im internationalen Vergleich zu lang, zu steinig sind, dass Wissenschaftlerinnen, stärker noch als Wissenschaftler, Probleme haben, in den Karrierewegen voranzukommen und dass die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Qualifizierung und Familie schwierig ist. Darüber scheint so etwas wie ein Konsens zu bestehen. Letzte Woche, das möchte ich an der Stelle auch noch erwähnen, haben tausende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bundesweit an der Aktionswoche „Traumjob Wissenschaft“ teilgenommen, in sechzehn Bundesländern an über hundert Veranstaltungen und Aktionen. Die GEW hatte dazu aufgerufen, und die haben nochmal deutlich gemacht, dass wir eine echte Reform brauchen, die Dauerstellen für Daueraufgaben bringt und die verlässliche Berufsperspektiven für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler eröffnet.

Ich möchte auch hier ausdrücklich anerkennen, dass auch die Bundesregierung den Handlungsbedarf erkannt hat, einen Gesetzentwurf vorgelegt hat, der auch aus Sicht der GEW durchaus in die richtige Richtung geht. Das Problem ist allerdings,



dass er in vielen Punkten noch zu vage und zu unverbindlich bleibt. Um es anders zu formulieren, er enthält noch zu viele Schlupfwinkel, damit die Arbeitgeber, die die Befristungspraxis fortsetzen möchten, sie dann auch nutzen werden. Und meine große Sorge ist, dass wir am Ende zwar ein Gesetz verabschiedet haben, was im Bundesgesetzblatt veröffentlicht wird, es aber nicht wirklich verbindliche Vorgaben gibt, die zu einer Änderung führen könnten. Und das möchte ich anhand von vier Beispielen in meinem kurzen Statement beleuchten, wo wir besonders großen Nachbesserungsbedarf sehen:

Der erste Punkt ist das Thema „Laufzeiten“. Wir reden ja erfreulicherweise nicht nur über das Problem, dass wir immer mehr Zeitverträge haben, sondern dass diese Laufzeiten immer kürzer geworden sind. Nach der Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, die die Bundesregierung in Auftrag gegeben hatte, dauern über die Hälfte der Arbeitsverträge an Hochschulen mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht mal ein Jahr, über die Hälfte nicht mal ein Jahr. Und der Ansatz im Gesetzentwurf ist durchaus zu begrüßen, dass die Laufzeiten künftig der angestrebten Qualifizierung angemessen sein sollen. Das ist ein richtiger Grundsatz. Das Problem ist nur, dieser Begriff ist auslegungsbedürftig und vielleicht würde Herr Professor Hippler ihn anders auslegen als ich jetzt für die GEW und am Ende werden es die Arbeitsgerichte dann in vielen Einzelfällen entscheiden müssen. Die einfachste Lösung wäre, um hier zu einer verbindlichen Regelung zu kommen, eine Untergrenze einzuziehen. Die GEW schlägt drei Jahre für die Qualifizierung vor, der Bundesrat hat zwei Jahre vorgeschlagen. Bedenken Sie, dass die durchschnittliche Promotionszeit etwa bei fünf Jahren liegt. In diese Richtung wünsche ich mir eine verbindliche Untergrenze für Erstverträge, dann wäre das auch handhabbar.

Der zweite Punkt, den ich beleuchten möchte, ist die Tarifsperre. Die Tarifsperre ist im Gesetzentwurf weiter unangetastet. Die GEW möchte, dass die Tarifsperre weiter gelockert oder gestrichen wird. Geben Sie auch Arbeitgebern und Gewerkschaften, so wie in allen anderen Branchen, die Möglichkeit, Tarifverhandlungen zu führen, Regelungen über Zeitverträge auszuhandeln. Das jetzige Gesetz enthält ja bereits die Möglichkeit, dass

für bestimmte Forschungsbereiche und Fachrichtungen Tarifverträge abgeschlossen werden. Würden wir das jetzige Gesetz nutzen, käme es zu genau der Zersplitterung, die Sie befürchten, die die Kritiker einer Lockerung der Tarifsperre befürchten, wenn wir die Tarifsperre streichen würden. Mit der Aufhebung der Tarifsperre ist sicher, dass wir auch in der Fläche tarifvertragliche Regelungen ergänzend zum Gesetz bekommen, wenn wir Arbeitgeber davon überzeugt bekommen, das ist ja für uns auch nicht so leicht.

Der dritte Punkt, den ich hier ganz kurz ansprechen möchte, ist das Thema „Studentische Beschäftigte“. Ich freue mich, dass die Bundesregierung hier das Problem erkannt hat, dass viele Hochschulen heute die Beschäftigungszeiten von Studierenden auf die sechs plus sechs Jahre vor der Promotion und nach der Promotion anrechnen, allerdings hat man hier gleichzeitig eine Obergrenze von vier Jahren für studentische Beschäftigung eingezogen. Wir wissen, dass - sicher nicht in sehr vielen Fällen, aber doch in einigen Fällen - Studierende darauf angewiesen sind, über vier Jahre hinaus, auch während des Studiums, erwerbstätig zu sein, um ihr Studium zu finanzieren. Es wäre fatal, wenn gerade dann, wenn sie in der Studienabschlussphase sind, diese Finanzierungsquelle wegbricht und die Studienzahlen sich am Ende verlängern würden. Darum sind wir der Auffassung, dass die sechs Jahre, die das BMBF ursprünglich vorgesehen hatte, die richtige Obergrenze wäre, die den Hochschulen auch mehr Flexibilität geben würde.

Vierter und letzter Punkt – familienpolitische Komponente. Ehrlich gesagt, ist das ein Punkt, wo ich schon sehr enttäuscht bin, wo die GEW auch sehr enttäuscht ist, weil im Vorfeld Erwartungen geweckt wurden. Wir begrüßen die Klarstellungen, die überfälligen Klarstellungen, dass auch Pflegekinder, Stiefkinder von der familienpolitischen Komponente erfasst werden. Aber das Strukturproblem, was wir in dieser Komponente haben, ist nicht gelöst worden, nämlich dass es für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die Kinder betreuen, nach wie vor keinen Anspruch auf Vertragsverlängerung geben soll, sondern die Arbeitgeber entscheiden, ob sie die Verträge verlängern oder nicht. Das ist bei Drittmittelbeschäftigten sogar dann der Fall, wenn sie in Mutterschutz, in Elternzeit gehen. Es kann also weiterhin



passieren, dass eine frischgebackene Mutter auf dem Wochenbett auf die Straße gesetzt wird, wenn in dem Moment ihr Vertrag ausläuft. Hier fordern wir erstens eine verbindliche Ausgestaltung der Familienkomponente und zweitens auch die Gleichstellung der Drittmittelbeschäftigten mit den sachgrundlos Befristeten in der Regel auf den Haushaltsstellen. Das wäre überfällig. Familienfreundlichkeit von Hochschule heißt ganz konkret, dass hier auch das Gesetz familienfreundlich ausgestaltet werden sollte. Das waren die Punkte, die ich an der Stelle herausgegriffen habe.

Abschließend möchte ich nochmal an Sie, meine Damen und Herren Abgeordneten, appellieren, dieses Gesetz auch wirklich nachzubessern. Sie haben die Möglichkeit dazu. Es hieß ja einmal, dass kein Gesetz aus dem Bundestag herauskommt, wie es hineinkommt. Ich wünsche mir das auch bei diesem Gesetz. Es geht nicht nur um die Wissenschaftlerinnen und wissenschaftlich hochqualifizierten Kolleginnen und Kollegen, die die GEW vertritt, die exzellente Leistungen in Forschung und Lehre erbringen sollen und das auch gerne tun, aber unzureichende Rahmenbedingungen haben. Es geht auch um die Qualität von Forschung und Lehre, die unterminiert wird, wenn Kurzzeitverträge den Alltag an Hochschulen bestimmen, und es geht um die Attraktivität des Arbeitsplatzes Hochschule und Forschung im Wettbewerb mit anderen Arbeitgebern im Ausland und in der Wirtschaft. Und deswegen: Fassen Sie sich ein Herz und nehmen Sie noch die notwendigen Verbesserungen vor. Das wäre mein Anliegen. Danke für die Aufmerksamkeit.

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Die Herzen der Abgeordneten sind unbestreitbar unglaublich weit, dass wir uns jetzt in der Zeit so sukzessiv immer höher „schuppen“ an dieser Stelle. Glauben Sie mir, Sie kriegen nachher noch so viele Fragen gestellt. Es obliegt Ihnen, intelligent darauf zu antworten, indem es Ihnen gelingt, vielleicht doch noch etwas zu verpacken, was Sie jetzt in den ersten drei Minuten, Sie sind schon deutlich darüber hinaus, nicht unterbringen konnten. Damit hat Dr. Kronenthaler das Wort.

Dr. Ludwig Kronthal

(Max-Planck-Gesellschaft, München):

Vielen Dank, Frau Vorsitzende. Das ist natürlich eine Mahnung an mich, das habe ich verstanden. Sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete, auch ich bedanke mich für die Einladung und muss eingangs um Verständnis bitte, dass ich um 11.30 Uhr leider gehen muss. Das ist einzig und allein logistischen Schwierigkeiten - Lufthansa lässt grüßen - zu verdanken und nicht meinem begrenzten Interesse am Thema. Ganz im Gegenteil, Sie werden das sicherlich auch gleich merken.

Die Anhörung erstreckt sich heute ja auf zwei Themen. Herr Professor Hippler hat, glaube ich, zu Recht gesagt, dass das Hauptthema eigentlich die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist, und dem untergeordnet das Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Die MPG wird auch noch eine schriftliche Stellungnahme zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz nachreichen, in der wir uns präzise zu Einzelpunkten äußern.

Zunächst zum Hauptthema „Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“. Da besteht eine große Einigkeit in Politik und Wissenschaft, dass bessere Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs entscheidend für den Erfolg unseres Wissenschaftsstandortes Deutschland sind. Die politische Priorisierung ist deshalb absolut richtig und wird von der Allianz und Max-Planck-Gesellschaft begrüßt. Notwendig ist eine gemeinsame Kraftanstrengung von Bund, Ländern und Wissenschaft, denn nur mit einer gemeinsamen Verantwortung lässt sich die Herausforderung meistern. Das oberste Ziel muss dabei allerdings immer die wissenschaftliche Exzellenz sein. Dieses Ziel duldet keine Kompromisse, deswegen ist der Wettbewerb ein harter. In dem Augenblick, wo man an diesem Ziel Abstriche machen würde, gefährden wir den Wissenschaftsstandort. Deswegen ist dieser harte Wettbewerb notwendig. Er muss allerdings attraktiv sein für die Besten, und deswegen ist es auch richtig, sich über Verbesserungen in diesem harten Wettbewerb Gedanken zu machen. Die Max-Planck-Gesellschaft hat 2015 dazu einen großen Schritt getan. Die Doktorandinnen und Doktoranden bekommen künftig regelmäßig Verträge, die sich am Grundsatz „Drei plus ein Jahr“ orientieren, damit der typischen Qualifizierungsdauer für Promotionen auch hier Rechnung getragen werden kann. Die Max-Planck-Gesellschaft



wird in diese Förderstruktur 50 Mio. Euro pro Jahr investieren. Wir arbeiten derzeit bereits an den neuen Konzepten, jetzt auch für den Postdoc-Bereich, und darauf komme ich nochmal kurz zu sprechen.

Jetzt aber zum engeren Thema „Wissenschaftszeitvertragsgesetz“. Im Ganzen erscheint die Novelle sachgerecht, zielführend und umsetzbar. Sie adressiert die zum Teil auftretenden Fehlentwicklungen, die heute schon angesprochen worden sind, und das hat nicht nur die Max-Planck-Gesellschaft, sondern die gesamte Allianz anerkannt. Der Gesetzgeber stellt hier zunächst ganz in unserem Sinne auch klar, dass es in erster Linie Aufgabe der Hochschulen und Forschungseinrichtungen als Arbeitgeber sein muss, die durch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz ermöglichten Befristungen im Sinne eines verantwortungsvollen Personalmanagements auch tatsächlich einzusetzen. Künftig solle die vereinbarte Befristungsdauer am Ziel der angestrebten Qualifizierung gemessen werden. Soweit es sich um ein formales Qualifizierungsziel handelt, denke ich, hat die MPG im Bereich der Promotionen mit ihren Nachwuchsförderrichtlinien den richtigen Schritt getan. Herr Professor Hippler hat aber darauf hingewiesen, es gibt viele nicht formale Qualifizierungsziele jenseits der Promotion und Habilitation. Da hat sich auch die Welt dramatisch verändert in den letzten zehn, zwanzig Jahren. In diesen Fällen muss die Befristungsdauer dann funktional individuell sinnvoll orientiert sein. Dazu sind die Wissenschaftseinrichtungen aufgerufen, so etwas wie Codes of Conduct für wissenschaftliche Personalführung zu entwickeln. Daran arbeitet die Max-Planck-Gesellschaft derzeit auch mit einer Präsidentenkommission, insbesondere für den Bereich der Postdoc-Phase.

Ein Knackpunkt bleibt für uns allerdings auch die Befristung beim nichtwissenschaftlichen Personal in Drittmittelprojekten. Wenn das Prognoserisiko über den Wegfall der Drittmittel künftig wieder allein beim Arbeitgeber liegt, so wie das eben auch früher schon war, dann fürchte ich, ist die Alternative häufig nicht befristet oder unbefristet, sondern befristet oder gar nicht beschäftigt oder eben diese kurzzeitigen Befristungen nach Teilzeit- und Befristungsgesetz von zwei Jahren.

Insgesamt aber als Fazit: Es ist trotz kritischer Einzelpunkte eine akzeptable Novelle, mit der wir

umgehen werden können. Klar ist aber auch, dass es organisationsspezifischer Leitlinien der Wissenschaftsorganisationen und vor allem Anstrengungen bedarf, um das Gesetz mit Leben zu erfüllen. Das in aller Kürze. Meine drei Minuten habe ich eingehalten, Frau Vorsitzende. Vielen Dank.

Vorsitzende **Patricia Lips**:

Vorbildlich, vielen Dank. Vielleicht noch ganz kurz. Er hat es am Anfang gesagt, er wird uns gegen 11.30 Uhr verlassen müssen. Das hat nichts mit unserer liebevollen Umarmung hier und dem schönen Ausblick, den Sachverständige hier in dem Raum genießen, zu tun, es hat mit den äußeren Umständen wie Streik zu tun. Also wenn Fragen an ihn gestellt werden sollten, bitte darauf achten, dass dies rechtzeitig geschieht. Frau Kühn.

Antonia Kühn (Deutscher Gewerkschaftsbund):

Sehr geehrte Damen und Herren, verehrte Abgeordnete. Ich bedanke mich für die Einladung und dafür, dass ich hier heute für den Deutschen Gewerkschaftsbund Nordrhein-Westfalen sprechen darf.

Wir teilen die Einschätzung der Bundesregierung, dass es zu Fehlentwicklungen in der Befristungspraxis der Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen gekommen ist. Für die Novellierung des Gesetzes sollen dabei zwei Grundsätze leitend sein: Erstens, dass Daueraufgaben auf Dauerstellen zu erbringen sind. Und zweitens, dass den Hochschulen mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz ein Sonderbefristungsrecht ausschließlich für Qualifikationsstellen eingeräumt wird. Der DGB hat eine schriftliche Stellungnahme eingereicht. Deswegen möchte ich jetzt nur ergänzend aus der nordrhein-westfälischen Praxis einige Argumente oder Hinweise hinzufügen.

Erstens begrüßen wir als DGB NRW, dass eine Befristung von dem nach Wissenschaftszeitvertragsgesetz befristeten wissenschaftlichen und künstlerischen Personal künftig nur im Kontext einer Qualifizierung zulässig sein soll. Allerdings lässt der Entwurf offen, was im konkreten Fall eben unter einer wissenschaftlichen Qualifizierung zu



verstehen ist. Für die erste Befristungsphase sprechen wir uns dafür aus, in den Gesetzestext aufzunehmen, dass das Qualifizierungsziel typischerweise eben die Promotion ist. So kann vermieden werden, dass jede einzelne Hochschule oder Wissenschaftseinrichtung eigenständig definiert, was sie eben unter Qualifizierung versteht und die befristete Beschäftigung nach Wissenschaftszeitvertragsgesetz damit legitimiert. Bei der jetzigen Formulierung ist eine Dehnung des Begriffes denkbar, einschließlich jeder Fortbildung im Wissenschaftsmanagement, jedes Rhetorikkurses oder auch der Tätigkeit in der Lehre, denn schließlich ist das Sammeln von Lehrerfahrung lehrreich für den Wissenschaftler. Unsere Erfahrungen an den nordrhein-westfälischen Universitäten und Fachhochschulen zeigt, dass Personalabteilungen in Hochschulen bei solchen Fragen eine große Kreativität entwickeln. Damit wäre wieder eine befristete Beschäftigung nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz in der Daueraufgabe Lehre ermöglicht, ohne tatsächlich erfolgreich zu einer Promotion zu führen.

Zweitens hat es für den DGB und seine Mitglieds-
gewerkschaften eine sehr hohe Bedeutung, dass der Geltungsbereich präziser gefasst wird. Es beinhaltet ein Sonderbefristungsrecht für das wissenschaftliche und künstlerische Personal im Kontext – eben nur im Kontext - der Qualifizierung. Da ist es nur konsequent, dass das sogenannte nichtwissenschaftliche Personal künftig nicht mehr auf Grundlage des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes befristet werden soll. Und hier sei mir ergänzend der Hinweis erlaubt, dass diese Bezeichnung von uns für völlig unangemessen gehalten wird. Jemanden darüber zu definieren, was er nicht ist, ist schon sprachlich unmöglich. Wir haben uns in Nordrhein-Westfalen darauf verständigt, von „Beschäftigten in Verwaltung und Technik“ zu sprechen, denn das sind sie. Ich glaube, das ist eine kleine, aber wichtige Änderung, die auch Wertschätzung für die Arbeit der Kolleginnen und Kollegen ausdrückt.

Drittens birgt der neu formulierte § 6 die Gefahr, dass eine derzeit bestehende tarifgebundene Beschäftigung künftig in Form von untertariflicher Hilfstätigkeit stattfindet. Der Entwurf stellt nämlich irreführend auf die Erbringung von wissenschaftlicher und künstlerischer Hilfstätigkeit ab. Dabei ist für die Zweckmäßigkeit der Anrechnung

aber ausschließlich der Aspekt „Studienbegleitende Beschäftigung“ und nicht der Charakter der Beschäftigungsform entscheidend. Ob also ein Bachelor-Absolvent im Masterstudium als wissenschaftlicher Mitarbeiter, was in NRW-Fachhochschulen gängige Praxis ist, oder eben als Hilfskraft beschäftigt ist, das darf ja für die Anrechnung des Beschäftigungszeitraums keine Rolle spielen, denn diese Beschäftigung dient ja noch nicht seiner wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung im Sinne des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Das heißt, der § 6 müsste überarbeitet werden, dass man nicht von „Hilfstätigkeit“ spricht, sondern von studentischer Beschäftigung.

Viertens und letztens schließen wir uns natürlich der Empfehlung des Bundesrates an, die Aufhebung der Tarifsperre im Gesetz zu ermöglichen. Wir haben in NRW in den vergangenen Jahren die Erfahrung gemacht, dass Hochschulleitung, Wissenschaftsministerium und Arbeitnehmervertreter zu sehr konstruktiven Ergebnissen kommen können, wenn sie an einem gemeinsamen Verhandlungstisch sitzen. Wir haben uns einvernehmlich auf einen Rahmenkodex für gute Beschäftigungsbedingungen verständigt, der umfassende Vereinbarungen zum Umgang mit Befristung, Stellenwechsel zwischen Hochschulen, aber zum Beispiel auch Gesundheitsmanagement enthält. Die Tarifsperre untersagt Gewerkschaften und Arbeitgebern, bundesweite einheitliche Regelungen zur Befristung von Beschäftigungsverhältnissen auszuhandeln und tarifvertraglich zu vereinbaren. Das zeichnet genau dies, nämlich die Aushandlung von Kompromissen zu einem fairen Interessenausgleich in unserer sozialen Marktwirtschaft aus und trägt eben auch zu ihrem Erfolg bei. Und das sollte in unseren Augen auch für den Arbeitsplatz Wissenschaft gelten.

Ich würde mich sehr freuen, wenn Sie von diesen Anregungen und Hinweisen einige aufgreifen und den Gesetzestext entsprechend weiterentwickeln. Vielen Dank.

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Vielen Dank auch von uns. Professor Dr. Preis.



Prof. Dr. Dr. h. c. Ulrich Preis
(Universität zu Köln):

Frau Vorsitzende, sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete. Ich bin ein bisschen befangen in dem Thema, weil ich vielleicht der geistige Verursacher dieser ganzen Befristungsregel bin. Dieses Konzept stammt von 2001 und ich bin froh darüber, dass in einer unabhängigen Evaluation erst einmal gesagt worden ist, diese Instrumente haben sich bewährt. Dass die Schuhe ein bisschen löchrig geworden sind, ist im Wesentlichen dem Umstand zu verdanken, dass wir eine Föderalismusreform hatten und im Grunde genommen die Verantwortung für Personal und Personalstatute nicht mehr beim Bund liegt, sondern in den Ländern. Und das führt zu Eruptionen, sodass ein beschlossenes Konzept, das es einmal war, eigentlich nicht mehr gewährleistet werden kann. Wir haben es hier jetzt mit einer Insel des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes zu tun, worüber Sie nur beraten dürfen, weil nach Art. 74 Nr. 12 der Bund die Gesetzgebungskompetenz im Bereich des Arbeitsrechts hat, im Hochschulbereich aber eben nicht mehr.

Es war einmal ein Konzept, dass mit anderen Qualifizierungswegen passgenau abgestimmt war - Juniorprofessur, zweimal drei Jahre, da kommt das Ganze her. Jetzt geht es um ein Kernthema, und ich will mich eigentlich darauf beschränken, dass man festgestellt hat, dass es insofern zu einem Missbrauch gekommen ist, dass dieses Gesetz kurzzeitige Befristungen ermöglicht. Und ich kann Ihnen berichten aus der Erinnerung, als der Präsident des Bundesarbeitsgerichts Dieterich und ich dieses Konzept gebastelt haben, haben wir genau die Frage diskutiert und haben gesehen, dass es in § 14 Abs. 2 TzBfG zum Beispiel so ist, dass sie innerhalb des Zweijahreszeitraums nur dreimal verlängern können. Und da haben wir überlegt, ob wir das in unser Konzept reinschreiben und haben gesagt, wir haben das doch jetzt schon auf zweimal sechs Jahre begrenzt, und die Hochschulen werden schon verantwortlich damit umgehen. Es ist eine Enttäuschung, dass das nicht geschehen ist. Man sollte sich zwar nicht so sehr von den Zahlen der befristeten Verträge leiten lassen, weil wir wirklich ein Durchlaufunternehmen sind, aber es gibt in der Tat Fälle, und die habe ich selbst bei Evaluationen in Hochschulbereichen gesehen, wo mit Viertelstellen und Dreimo-

natsverträgen agiert wird. Also muss man feststellen, dass dieses Kernanliegen richtig ist.

Die Frage ist jetzt, ob das, was mit dem Entwurf der Bundesregierung vorliegt, ob das das Problem löst. Und da bin ich dezidierter Meinung, dass das nicht der Fall ist, denn die Befristungsdauer soll jetzt so bemessen sein, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist. Das klingt gut, aber es ist schlecht. Warum ist es schlecht? Weil das eine Delegation der Rechtsetzungskompetenz an die Rechtsprechung bedeutet. Der Begriff „angemessen“ ist ein Rechtsbegriff. Den wird sich das Bundesarbeitsgericht nicht aus der Hand nehmen lassen. Auf der Basis dieser Norm wird dann gefragt werden, was ist denn angemessen? Wo kriege ich das denn her? Jetzt steht im Entwurf, das kriege ich daher, da gibt es Codes of Conduct und Leitlinien und was weiß ich nicht alles. Wenn ich Ihnen sagen dürfte oder sagen kann, das Bundesarbeitsgericht wird sich davon nicht beeindrucken lassen, denn es wäre ein einmaliger Tatbestand, dass praktisch die Arbeitgeberseite das Ausmaß der zulässigen Befristung durch Leitlinien selbst bestimmt. Wir könnten doch von Hochschule zu Hochschule, von Forschungseinrichtung zu Forschungseinrichtung unterschiedliche Leitlinien haben. Was wird also das Bundesarbeitsgericht machen? Es wird sagen: „Naja, was ist denn angemessen?“ Dann wird es sagen: „Naja, angemessen ist alles, was befristungsrechtlich zulässig ist“ und wird auf die Erkenntnisse des TzBfG zurückgreifen und wird beispielsweise auch kurzzeitige Probezeiten oder kurzzeitige Bedarfe als Befristungsgründe anerkennen. Ich glaube also, dass das gut gemeint ist und auch ganz nett klingt, die Praxis aber auch nicht ändern wird.

Deswegen schlage ich Ihnen vor, was wir damals eigentlich schon angedacht hatten, aber nicht geschrieben hatten. Das finden Sie in meiner Stellungnahme, dass man insofern regelt, dass innerhalb der Befristungsdauer von sechs Jahren - den ersten sechs Jahren - fünf Verlängerungen möglich sind. Sie können sich gerne drum streiten, ob es vielleicht nur vier sind, das macht keinen Unterschied. Dadurch erreichen sie effektiv, dass sich jede einstellende Stelle überlegen wird, ob sie mit einer kurzzeitigen Befristung hinkommt, denn man möchte ja vielleicht gerade die guten Leute halten. Dann habe ich Ihnen ein paar Beispiele in



die Stellungnahme reingeschrieben, wie sozusagen Befristungsmodelle sein könnten. Das Grundmodell wäre tatsächlich sechsmal ein Jahr, also Jahresverträge immerhin. Aber sie brauchen die Flexibilität. Vielleicht haben sie Bereiche, wo sie jemanden vielleicht erstmal sechs Monate zur Probe beschäftigen und ihm dann einen längeren Spielraum geben. Damit kann man spielen, damit sind aber für alle Fachfakultäten, für alle Fachbereiche passgenaue Lösungen möglich. Das heißt, man kann auch sagen, ich gehe direkt zu Anfang auf einen befristeten Dreijahresvertrag. Das wäre dann auch justitiabel und würde diesen Hauptpunkt der Kurzzeitbefristung an der Stelle angreifen.

Ich glaube, ich habe drei Minuten um. Ich beschränke mich tatsächlich erstmal darauf. Ich kann zu allen anderen Fragen natürlich auch Stellung nehmen, aber zu diesem Kernpunkt wollte ich etwas gesagt haben.

Vielleicht nur noch ein kleiner Punkt – die Qualifizierungsgeschichte. Da steht drin, „wenn der Arbeitnehmer, wenn der wissenschaftliche Mitarbeiter zur eigenen Qualifizierung beschäftigt wird.“ Hier fehlt meines Erachtens das kleine Wörtchen „auch“, weil es sonst Missinterpretationen, Streit in der Abgrenzung geben kann. Das heißt, wenn der Assistent zwar natürlich auch zur eigenen Qualifizierung arbeitet, aber auch eine Daueraufgabe im Institut übernimmt, was ja völlig normal ist, dass dann nachher darüber gestritten wird, dass die Befristung aber nur wirksam ist, wenn ich ganz allein zu meiner eigenen Qualifizierung tätig bin. Das ist so nicht gewollt, das steht auch in der Gesetzesbegründung und mit dem Wörtchen „auch“ kriegt man das ganz gut geregelt. Vielen Dank.

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Man glaubt es nicht, wie kurz drei Minuten sind – also wir Abgeordnete unterschätzen das im Plenum auch sehr, sehr häufig an dieser Stelle. Ich habe es jetzt insgesamt ein bisschen laufen lassen, aber ganz selten. Prof. Dr. Strohschneider.

Prof. Dr. Peter Strohschneider

(Deutsche Forschungsgemeinschaft, Bonn):

Frau Vorsitzende, verehrte Abgeordnete, je länger ich rede, umso schneller sind wir bei 11.11 Uhr und das ist heute ja vielleicht auch nicht schlecht. Ich spare die programmatischen Vorbemerkungen. Ich will nur sagen, dass die DFG selbst als eine Selbstverwaltungs- und Förderorganisation von Drittmittelprojekten an den Universitäten nicht Arbeitgeber im Sinne des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes ist, dass wir aber aus unserer Förderpraxis relativ viel Erfahrung mit befristeten Verträgen haben.

Wir begrüßen die in der aktuellen Novelle vorgeschlagenen Änderungen im Grundsatz. Ich will an drei Punkten Modifizierungsbedarf aus Sicht der DFG anmelden, und die sind hier in der einen oder anderen Weise auch schon angesprochen worden, weswegen ich mich kurz halten will. Der Wegfall der Befristungsmöglichkeiten für nichtwissenschaftliches Personal, der verschlechtert die Möglichkeit der Durchführung von Forschungsprojekten, und zwar deswegen, weil mit diesem qualifizierten nichtwissenschaftlichen Personal, weil mit dem Projektbezug der wissenschaftsakzessorischen Aufgaben in einem beträchtlichen Umfang Spezialkompetenzen verbunden sind, die durch dauerhaftes Personal nicht angeboten werden können. Ich will hinzufügen, dass die Abgrenzung von wissenschaftlichem und nichtwissenschaftlichem Personal oder auch von wissenschaftsunterstützendem Personal, die Semantik ist nicht so wichtig, dass die Abgrenzung von wissenschaftlichem und nichtwissenschaftlichem Personal de facto zunehmend schwieriger wird. Zum Beispiel im ganzen Bereich der Methodenentwicklung, der wissenschaftlichen technischen Methodenentwicklung, im ganzen Bereich der elektronischen Infrastrukturen ist die Frage, was ist Nichtwissenschaftliches, also was ist Vorfeld von Forschung und was ist Forschung? Eine hoch intrikate Frage. Das nur sozusagen als ein Stützargument zu der ansonsten von anderen Vertretern von Wissenschaftsorganisationen ja schon vorgetragenen Position.

Der zweite Punkt, an dem ich ein Modifizierungserfordernis erkenne, ist die Anknüpfung an die Dauer, also der Befristung an die Dauer der Mittelbewilligung. Ich sage es einfach an einem Beispiel: Sonderforschungsbereich der Deutschen



Forschungsgemeinschaft. Dort werden Projekte bis zur Dauer von vier Jahren gefördert. Die Mittelbewilligung wird aber aus haushaltsrechtlichen Gründen auf ein Jahr befristet. Das wäre ein völlig kontrainventionaler Effekt, wenn die Befristung nicht auf die Projektlaufzeit, sondern auf die Mittelbewilligung bezogen würde. Dann würden sie das Gegenteil dessen erreichen, was sie in solchen Sonderfällen wollen, aber das ist ja verschiedentlich auch schon angesprochen worden.

Der dritte Punkt ist die familienpolitische Komponente. Mit Mitteln der DFG werden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in zahlreichen Forschungsprojekten finanziert, die sich in der Qualifizierungsphase befinden. In diesen Fällen ist es so, dass die Universitäten oftmals, auch wenn eine Drittmittelfinanzierung vorliegt, dass die Universitäten die Befristung nicht nach § 2 Abs. 2, also Drittmittelbefristung, sondern nach § 2 Abs. 1 „Qualifizierungsbefristung“ vornehmen, weil nur bei Abs. 1 die sogenannte Familienkomponente anwendbar ist. Die DFG übernimmt diese Mehrkosten regelmäßig, sodass eine Befristung nach § 2 Abs. 1 für die Universitäten kostenneutral ist. Jetzt muss man sich an dieser Stelle mal wieder fragen, ob man den Effekt haben will, dass auf Grund von Sekundärkriterien, Drittmittel oder Qualifizierung, ein bestimmter Befristungsgrund attraktiver wird als ein anderer. Das wäre dann sozusagen nur eine systematische Nebenfolge dieser Unterscheidung. Deswegen will ich Ihnen vorschlagen, die sogenannte familienpolitische Komponente auch für Befristungen nach § 2 Abs. 2 zu öffnen, also dass die beiden Absätze dieselbe familienpolitische Öffnungsmöglichkeit haben. Soweit zum folgenden Gesetzentwurf.

Jetzt will ich noch einige Bemerkungen zu dem zweiten Thema der Anhörung machen, nämlich unter der Prämisse, dass das Wissenschaftszeitvertragsgesetz nur ein Baustein von Instrumenten im Gefüge ist, das notwendig ist, um zu einer strukturellen, zu einer dauerhaften und spürbaren Verbesserung der Situation des sogenannten wissenschaftlichen Nachwuchses zu gelangen. Die DFG begrüßt die laufenden Verhandlungen zwischen Bund und Ländern in der GWK. Und wenn sie darauf hinauslaufen, dass anerkannt wird, dass der Ausbau der Personalstrukturen ein wichtiges Moment ist und dass dabei Tenure-Track-Professuren einen erheblichen Beitrag leisten können, dann

finde ich das erfreulich.

Bei der Förderung von Tenure-Track-Professuren, auch bei ihrer Förderung durch ein neues Bundesländer-Programm, muss man allerdings unbedingt beachten, dass das System offen bleiben muss für nachfolgende Generationen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, dass man es nicht über die Befristungszeiten verkrusten darf. Es muss auch künftig - und es ist etwas, was ich hier jetzt, glaube ich, schon in der 3. Legislaturperiode immer in derselben Metapher sage - einen dritten Weg zwischen Aufstieg auf die Professur und Ausstieg aus dem Wissenschaftssystem geben. Das ist zwingend. Die Karriereoptionen dürfen nicht auf eine Professur oder gar nichts hinauslaufen. Deswegen ist die Weiterentwicklung von Personalstrukturen im Wissenschaftssystem ein wichtiger Punkt. Es muss ohne die Berufung auf eine Professur eine dauerhafte Beschäftigung in der Wissenschaft möglich sein oder anders gesagt, der wissenschaftliche Irrtum, das nicht Planbare, der Nichterfolg im harten wissenschaftlichen Wettbewerb, von dem Herr Dr. Kronthaler gesprochen hat, darf nicht zugleich ein soziales Scheitern bedeuten.

Um eine erfolgreiche Einführung von Tenure-Track-Professuren an deutschen Hochschulen sicherzustellen, müssen diese hinreichend attraktiv sein. Es ist ein durchdachtes Konzept notwendig, das eine angemessene Ausstattung einbezieht und langfristige Perspektiven bietet und das hohe Anforderungen wegen der Qualität von Forschung und Lehre, das hohe Anforderungen nicht nur an die Personen, sondern auch an die Verfahren richtet, in denen über Tenure entschieden werden wird. Um mit den Tenure-Track-Professuren eine echte Veränderung der Karrierewegstrukturen im Wissenschaftssystem zu erzeugen, ist es nötig, systematisch Konzepte für Personalstrukturen zum Gegenstand einer Förderung an den Einrichtungen zu machen. Tenure-Track heißt nicht nur, dass jemand befristet auf eine Professur eingestellt wird und dass nach einer Evaluation dann die Befristung auffällt, ein Tenure-Track-System ist ein Konkurrenzsystem, das gesteuert wird über das Verhältnis von Personen, die Tenure Tracks haben und den zur Verfügung stehenden unbefristeten Stellen. Man muss in diesem System entscheiden, ob man die harte Wettbewerbshürde an den Eingang in das Tenure-System legt, also nach dem



Motto, nur ganz wenige kriegen eine Tenure-Track-Professur, die die dann aber evaluiert werden, kriegen zu einem großen Teil eine „getenurete“ Professur, oder ob man die wesentliche Selektionshürde an das Ende des Systems legt. Man kann ganz viele in ein Tenure Track hineinlaufen lassen und dann sehr wenige entfristen. Harvard macht es völlig anders als Berkeley. Beide Systeme sind möglich, man muss sich aber entscheiden. Und die Rede von Tenure Track ist nur dann sinnvoll, wenn das Verhältnis von Track - Personen und Tenure - Posts systematisch als Problem der Personalbewirtschaftung der Forschungseinrichtungen betrieben wird.

Im Übrigen ist die Grundfinanzierung der Universitäten nachdrücklich zu verbessern. Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Vielen Dank. Und zum Abschluss dieser ersten Runde Frau Dr. Tschaut.

Dr. Anna Tschaut (THESIS e. V.):

Vielen Dank, Frau Vorsitzende. Sehr geehrte Damen und Herren. Ich möchte positiv beginnen mit zwei zentralen Punkten, die wir aus Sicht der Promovierenden und Promovierten als Verbesserung im aktuellen Entwurf des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes betrachten. Zum einen, dass das nichtwissenschaftliche Personal aus der Sonderbefristung herausgenommen worden ist und damit das Wissenschaftszeitvertragsgesetz deutlicher zu einem Qualifizierungsgesetz geworden ist. Zum zweiten, dass nun die Befristungsdauer zu eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierungen angemessen sein muss.

Nun aber direkt zu den Punkten, die trotz bereits vielfacher Hinweise, nicht nur von unserer Seite, noch unzureichend umgesetzt sind, um mit der Novelle den Missbrauch des Befristungsrechts ernsthaft entgegenzuwirken und gleichzeitig mehr Rechtssicherheit zu schaffen. Wenn die Qualifizierung, wie vielfach behauptet wird, im Kern des Gesetzes stehen soll, dann muss § 2 Abs. 1 Satz 1 und 2 lauten, dass die Befristungen nichtpromovierten beziehungsweise promovierten Personals

zulässig ist, wenn befristete Beschäftigung überwiegend zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt. Das ist auch insofern notwendig, als das Wissenschaftszeitvertragsgesetz bereits eine Sonderregelung darstellt, die den Wissenschaftseinrichtungen eine ausgesprochene Flexibilität bei der Anstellung wissenschaftlichen Personals vor und nach der Promotion einräumt. Das heißt, sowohl Hochschulen als auch Forschungseinrichtungen sind bislang klare Nutznießer des Gesetzes. Zudem gibt es das immer wieder gern vorgebrachte Argument der Generationengerechtigkeit, wonach Plätze für nachkommende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zur Qualifizierung freigegeben werden sollen. Scheinbar soll das Wissenschaftszeitvertragsgesetz also auch den Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern dienen. Fakt ist jedoch, dass mit diesem Argument und in der Umsetzung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes bisher höchst ungerecht gegenüber aktuellen Promovierenden und Promovierten gehandelt wird. Es ist an der Zeit, dass in diesem Gesetz auch ein Schutz für die betroffenen Individuen, das heißt für die aktuellen, aber auch für diese zukünftigen Promovierenden und Postdocs, eingebaut wird. Gerade wenn sie folglich, wie dringend zu hoffen ist, in den beiden Sätzen des genannten Abschnitts jeweils das Wort „überwiegend“ zur eigenen Qualifizierung aufnehmen, ist der darauffolgende Satz umso wichtiger, der nochmal klarstellt, dass die Befristungsdauer in angemessener Weise an das Qualifikationsziel zu koppeln ist.

Wie in unseren Stellungnahmen dargelegt, bleibt der Qualifikationsbegriff als auch die Frage der Angemessenheit der Befristungsdauer im Gesetzesentwurf jedoch weiterhin unklar. Wir erkennen an, dass es für Gesetzgeber eine Herausforderung darstellt, eine einheitliche, voll umfängliche Definition der Qualifizierungsziele und der damit einhergehenden Qualifizierungsdauer eindeutig zu formulieren. Dennoch hat, wie auch Herr Professor Hippler deutlich gemacht hat, jede Qualifizierung einen klar definierten Endpunkt. Und diese Definition sowohl der Qualifizierung also auch des intendierten Endpunktes, das heißt des Zeitpunktes der Zielerreichung, sprich der Qualifizierung, muss zu Beginn der Befristung stattfinden.



Unser Lösungsvorschlag für das vorliegende Dilemma ist: Wenn der Gesetzgeber die genaue Definition des Qualifizierungsziels und der dafür notwendigen Dauer bei Hochschulen und Forschungseinrichtungen belässt, sollte er dringend eine schriftliche Festlegung der Zielsetzung und anberaumten Dauer zur Zielerreichung bei Vertragsabschluss abverlangen.

Schließlich fehlen aus unserer Sicht zwei wichtige Komponenten, um Wissenschaft für Menschen mit Familie attraktiv und zu einem gut zu vereinbarenden Berufsfeld zu machen. Zum einen der Rechtsanspruch auf Vertragsverlängerung nach Mutterschutz und Elternzeit und zum anderen der Anspruch auf diese Verlängerung auch bei Anstellung über Drittmittel.

Ich fasse zum Schluss nochmal zusammen: Der Kernbestandteil der Sonderbefristungsregelung muss die Qualifizierung sein. Und diese muss zu Beginn der Anstellung durch die Vertragsparteien verbindlich definiert und mit einer zur Qualifizierung angemessenen Vertragsdauer gekoppelt werden. Nur in diesem Fall ist davon auszugehen, dass das Ziel der Novellierung, nämlich die Fehlentwicklung in der Befristungspraxis, zu stoppen, überhaupt eine Chance hat, erreicht zu werden. Vielen Dank.

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Ich danke sehr herzlich. Vielleicht als Hinweis: Solange ich mich immer so zwanzig Zentimeter vom Mikrofon entfernt aufhalte, bin ich sehr entspannt. In dem Moment, wo ich etwas weiter nach vorne gehe, gewinnt eine innere Unruhe bei mir die Oberhand.

Vielen Dank an die Sachverständigen für diese erste Runde. Wir starten jetzt mit der Berichterstattungsrunde, das heißt, ich werde jetzt vier Kolleginnen und Kollegen nacheinander das Wort geben, sie werden - wie eingangs besprochen - die Fragen stellen. Wir machen dann eine Antwortrunde, und dann wird es noch ein, zwei, drei weitere Runden geben. Wir sind also alle sehr aufmerksam in der Reihenfolge. Zunächst hat die Kollegin Dinges-Dierig von der CDU/CSU das Wort.

Abg. **Alexandra Dinges-Dierig** (CDU/CSU):

Vielen Dank, Frau Vorsitzende. Wir haben eben eine ganze Menge gehört, dass Gegenstand der heutigen Anhörung im Schwerpunkt das Wissenschaftszeitvertragsgesetz und dessen Novelle ist. Ebenso wurde schon von einigen von Ihnen erwähnt, dass wir hier auch an einen Baustein im Rahmen von Reformen von Karrierewegen denken und beraten, und parallel laufen ja, auch das haben wir eben gehört, die Beratungen zwischen Bund und Ländern.

Ich denke, wenn wir über Zuverlässigkeit reden, ist es extrem wichtig, dass gewisse Entscheidungen auch früh genug getroffen werden, damit diese Ausgabelungen nicht erst im vierten oder fünften Lebensjahrzehnt stattfinden, wie wir es ja eben auch schon gehört haben, sondern weitaus früher. Unsere Meinung ist dazu ganz eindeutig, dass wir hier im Bereich der Personalentwicklungsplanung, Beratung und Betreuung der jungen Leute noch heftigen Nachholbedarf haben. Ich freue mich, dass sich die Wissenschaftseinrichtungen hier zum Großteil auch schon auf den Weg gemacht haben. Ich möchte an der Stelle nicht vergessen, mich bei Ihnen zu bedanken, dass Sie sich die Zeit genommen haben, heute hier herzukommen und mit uns zu beraten, ob wir mit Hilfe dieser Novelle unsachgemäße Kurzbefristungen ein Stück weit abstellen können. Uns ist ebenso bewusst, auch das haben Sie betont, dass die Flexibilität in der Wissenschaft eine große Rolle spielt. Mit den momentanen Formulierungen, ob sie jetzt perfekt sind oder noch nicht perfekt sind, das habe ich aus allen von Ihnen herausgehört, ist auf jeden Fall, also das Bemühen ist auf jeden Fall erkennbar.

Ich hätte an dieser Stelle, vielleicht weil wir eben so viele einzelne Facetten gehört hatten, eine Frage. Und zwar zunächst einmal an Herrn Dr. Kronthaler und Professor Hippler, auch weil Herr Dr. Kronthaler uns ja früher verlassen muss. Inwieweit ist dieser Gesetzentwurf aus Ihrer Sicht geeignet, also von der Bewertung her, um Karrierewege zuverlässiger zu machen? Und wo muss Ihrer Ansicht nach außerhalb dieses gesetzlichen Rahmens noch etwas passieren?

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Vielen Dank. Das Wort hat die Kollegin Dr. Raatz von der SPD.



Abg. **Dr. Simone Raatz** (SPD):

Vielen Dank, Frau Vorsitzende. Erstmal herzlichen Dank an die vielen Sachverständigen für Ihre Statements. Ich denke, es ist vieles zum Ausdruck gekommen, was gut ist, aber auch was vielleicht an der einen oder anderen Stelle noch nachjustiert werden muss. Ich denke, so wie es ja auch schon anklang, ein paar Dinge werden sich jetzt sicherlich auch nochmal im gesamten Prozess bis zur zweiten, dritten Lesung ändern lassen.

Zunächst ist es aber erstmal schön, dass wir das Thema „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ hier heute auch nochmal präsentieren konnten und ich hoffe, dass das auch an der einen oder anderen Stelle zukünftig intensiv weiter verfolgt werden kann.

Die zwei Sachen haben Sie schon benannt - Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Da sind ja nun einige Verbesserungen für die Beschäftigten, hoffe ich, in Aussicht. Und die unsachgemäßen Kurzbefristungen wollen wir natürlich ändern und denen einen Riegel vorschieben. Sie haben nochmal deutlich gemacht, dass das mit den Dingen, die wir jetzt im ersten Entwurf haben, vielleicht noch nicht ganz so gelingen kann. Es sind also vielleicht noch notwendige Korrekturen vorzunehmen, und da werden meine Fragen auch in die Richtung gehen. Der Nachwuchspakt ist ja auch in aller Munde, spielt natürlich auch in das Thema „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ rein. Da wissen wir, dass wir ab 2017 eine Milliarde Euro zur Verfügung haben und diesen Pakt jetzt, wie gesagt, auch mit Leben erfüllen wollen. Sie haben darüber, glaube ich, auch heute ein paar Dinge hier mit ins Gespräch gebracht.

Ich denke, ein positiver Nebeneffekt ist neben der Gesetzgebung, dass wir eben nicht alles mit dem Gesetz oder mit Gesetzen werden ändern können. Das ist einfach so. Ich denke, dass hier auch ein Umdenken in der Wissenschaftscommunity stattfinden muss und dieser positive Nebeneffekt ist hier, ich sage mal, auch sukzessiv zu vermerken. Ich denke an die Max-Planck-Gesellschaft, die im Zuge der gesamten Diskussion gerade auch die Situation ihrer Doktoranden verbessert hat. Ich denke auch an die Leibniz-Gemeinschaft, die hier schon das ein oder andere für ihre Mitarbeiter be-

werkstelligt hat oder eben das, was schon angesprochen wurde, die Codes of Conduct, die zum Beispiel in Nordrhein-Westfalen und auch an anderer Stelle zunehmend eine Rolle spielen.

Deswegen natürlich auch nochmal der Appell, weil wir hier ja auch viele Vertreter von Wissenschaftsorganisationen haben, nicht nur auf das Gesetz zu schauen, sondern, wie gesagt, auch selbst an der Stelle anzusetzen, wo sie ihre Möglichkeiten auch sehen und haben.

Ich möchte mich zunächst, es gibt ja verschiedene Fragerunden, in der ersten Fragerunde an zwei Sachverständige wenden. Zunächst mit einer Frage an Herrn Professor Strohschneider. Es kam hier ja an verschiedener Stelle schon zum Ausdruck, es geht um die Qualifizierungsphase 1 und 2, also Promotions- und Postdoc-Phase. Ich glaube, hier ist jetzt gerade im vorliegenden Entwurf auch noch eine Rechtsunsicherheit zu verzeichnen, darum meine Frage: Wie bewerten Sie eine Klarstellung im Wissenschaftszeitvertragsgesetz, nach der die Beschäftigung in der Promotionsphase/Postdoc-Phase überwiegend der Qualifizierung dienen soll. Es kam ja auch von anderer Seite, würde auch reichen. Im Moment aber mal die Frage, auch überwiegend oder ausschließlich? Wie würden Sie sich hier, sage ich mal, entscheiden?

Die zweite Frage richtet sich an Herrn Dr. Matthias Goldmann. Sie sind jetzt zwar ein bisschen auf eine andere Linie gegangen - fand ich schön das Bild mit den Paar Schuhen, war gut ausgedrückt, bleibt sicherlich auch in Erinnerung. Es geht mir hier nochmal um die Befristung studentischer Hilfskräfte. Wir haben jetzt im Moment ja die Vierjahresregelung drin stehen. An mich wurde herangetragen, sechs Jahre wären besser. Darum vielleicht auch nochmal von Ihrer Seite die Sichtweise, wie wir uns hier verhalten sollten?

Vorsitzende **Patricia Lips**:

Vielen Dank. Die Kollegin Gohlke von der Fraktion DIE LINKE. hat das Wort.

Abg. **Nicole Gohlke** (DIE LINKE.):

Vielen Dank, Frau Vorsitzende. Und auch ein



herzliches Dankeschön im Namen der linken Fraktion an die Sachverständigen für Ihr Kommen und Ihre Ausführungen. Einem können wir uns auf jeden Fall anschließen. Ich glaube, es ist ein sehr großer Erfolg, dass es gelungen ist, die Debatte um die Beschäftigungsverhältnisse in der Wissenschaft und auch die Fragen nach den Perspektiven des deutschen Wissenschaftssystems, dass die so großen gesellschaftlichen Stellenwert bekommen haben, dass das mittlerweile ja wirklich sehr übereinstimmend festgestellt wird und die Meinung vertreten wird, dass es dringend geboten ist, das Wissenschaftszeitvertragsgesetz zu überarbeiten. Dennoch ist jetzt ja auch in Ihren Ausführungen sehr deutlich spürbar geworden, wie stark jetzt weiter um die inhaltliche Ausgestaltung des Themas gerungen wird. Das ist auch schon, würde ich sagen, deutlich geworden durch den Umstand, wie lange auch die Koalitionsfraktionen gebraucht haben, um das Thema anzugehen, um auch innere Meinungsverschiedenheiten vielleicht beizulegen und tatsächlich einen Entwurf vorzulegen. Das zeigt sich jetzt auch ein Stück weit an der sehr kurzfristigen Nachbenennung von Sachverständigen zu dieser Anhörung, erst in der Vorwoche. Das Interesse auch jetzt noch wirklich Einfluss zu nehmen, sage ich mal, auf diesen Diskussionsprozess, scheint nochmal höher oder scheint nochmal angestiegen zu sein.

Ich möchte - eine Anmerkung sei mir in diesem Kontext vielleicht erlaubt -, ich finde es wirklich schade, dass wir es als Ausschuss insgesamt versäumt haben, hier auch noch Studierendenvertretungen dazu zu laden. Ich glaube, gerade bei der Anzahl der Sachverständigen wäre das dringend geboten gewesen. Das sage ich natürlich an die Adresse von uns allen. Ich sage, wir als Ausschuss. Ich glaube unter dem Stichwort „Studentische Beschäftigung“ hätten die Studierendenvertreter da sicherlich auch noch ein Wort mitzureden gehabt, und ich empfinde es als schade und als einen Verlust, dass wir sie nicht in dieser Runde bei uns sitzen haben.

DIE LINKE hat sowohl in dieser als auch in der letzten Legislaturperiode Anträge zur Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes eingebracht. Unsere Forderungen dürften bekannt sein und liegen vor. Das sind Dauerstellen für Daueraufgaben, die Streichung der Tarifsperr, Mindest-

vertragslaufzeiten, ein Mindestanteil der Arbeitszeit für die eigene wissenschaftliche Qualifikation und eben auch die bessere Abgrenzung, welche Beschäftigtengruppen unter das Wissenschaftszeitvertragsgesetz fallen. Ebenso ist die Forderung bekannt, dass diese rechtlichen Fragen, denen wir uns jetzt gerade widmen, natürlich mit einer gesicherten und bedarfsorientierten Grundfinanzierung verbunden werden müssen, insbesondere bei den Hochschulen. Und da bin ich sehr dankbar, dass das auch noch von anderer Seite nochmal so ins Feld geführt wurde.

Ausgehend davon können wir uns jetzt auch sehr gut der vielfach vorgetragenen Kritik, zumindest von einem Teil der Sachverständigen, anschließen, dass das Hauptproblem des vorliegenden Entwurfs ist, dass eben entscheidende Passagen viel zu vage und rechtlich unverbindlich beziehungsweise eben rechtsunsicher formuliert sind und dass eben auch nicht alle Personengruppen adressiert sind, die es sein müssten oder für die eben rechtliche Klarstellungen wünschenswert gewesen wären.

Einen Gedanken möchte ich vielleicht noch formulieren, bevor ich zu den Fragen komme. Ich glaube oder ich bin fest überzeugt, dass hervorragende Wissenschaft und gute Arbeitsbedingungen kein Widerspruch sind, sondern das eine das andere eigentlich bedingen sollte. Ich glaube, es wäre schön, wenn wir uns jetzt auch bei den künftigen Beratungen noch etwas stärker von diesem Grundgedanken leiten lassen könnten, anstatt das immer wieder auch als Widerspruch zu formulieren.

Ich habe zwei Fragen in der ersten Runde, einmal an Herrn Böhme von ver.di und Dr. Keller von der GEW. Herr Böhme, Sie hatten ja gerade auch nochmal in Ihren Ausführungen bekräftigt, dass ver.di das eben sehr begrüßt, dass das Personal aus Technik und Verwaltung in diesem Entwurf nicht mehr unter das Wissenschaftszeitvertragsgesetz fällt. Sie haben auch nochmal über die momentan sehr weite Auslegung des Begriffs der wissenschaftlichen Qualifikation gesprochen. Meine Frage ist: Ist es denn denkbar, dass über die sehr weite Auslegung dieses Begriffs ein neues Einfallstor geöffnet wird, um unter dem Deckmantel der wissenschaftlichen Qualifikation wissenschaftsstützendes Personal weiterhin nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz zu befristen? Sind



Ihnen da Fälle bekannt geworden, in denen dies genau versucht wurde, beispielsweise um eben auch dezidierte Daueraufgaben auf befristet Beschäftigte zu übertragen?

Und an Dr. Keller von der GEW: Die Bundesregierung sagt, sie strebe mit diesem Entwurf einen Kompromiss an zwischen der aus ihrer Sicht erforderlichen Flexibilität und Dynamik in der Wissenschaft und der Situation der Beschäftigten. Das Gesetz wird jetzt aber eben auch nach dieser Novelle - sollte sie so verabschiedet werden - vorsehen, dass nach einer sachgrundlosen Befristung von zwölf beziehungsweise in der Medizin von fünfzehn Jahren kein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis in irgendeiner Weise in Aussicht steht. Da die Frage: Sehen Sie das als ausgewogen an, und haben Sie Vorschläge, wie das verändert werden könnte?

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Und zum Abschluss dieser ersten Runde der Kollege Kai Gehring von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN.

Abg. **Kai Gehring** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN):

Danke, Frau Vorsitzende und ganz herzlichen Dank auch von der grünen Fraktion an die Sachverständigen, hier heute Rede und Antwort zu stehen. Es ist ja wirklich eine erfreuliche Entwicklung, dass nach Jahren der Debatte endlich auch dieser Konsens hergestellt ist, dass Handlungsbedarf besteht, um die Rahmenbedingungen für Wissenschaft als Beruf attraktiver zu gestalten und wieder zu verbessern. Gut ist auch, dass wir endlich einen Gesetzentwurf zur Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes der Bundesregierung überhaupt vorliegen haben, über den wir beraten können, denn die Vorlage ist ja auch seit Jahren überfällig.

Die Novelle muss ganz offenkundigen und gravierenden Fehlentwicklungen in der Befristungspraxis an Hochschulen und in außeruniversitären Forschungseinrichtungen wirksam entgegenreten. Das ist uns sehr wichtig, denn sonst würde sie ihr Kernziel dann auch verfehlen. Deshalb ist das wichtig, dass wir die Novelle hier heute nochmal auf Herz und Nieren prüfen, denn ich denke schon, dass die Änderungsanträge zu der Novelle,

die ja aus der Feder des BMBF kommen, sowohl seitens der Regierungsfractionen als auch der Oppositionsfractionen noch nicht festgelegt sind. Es sollte auf jeden Fall dringend Änderungsanträge geben.

Zugleich warten auch wir auf das zweite Kernelement zur Weiterentwicklung der Personalstrukturen und auch zur Eröffnung zusätzlicher Karriereperspektiven, also das Bund-Länder-Nachwuchsprogramm oder auch Wissenschaftsnachwuchspakt. Das halten wir auf jeden Fall für sehr notwendig, sowohl vom Mittelbau angefangen bis hin zur Tenure-Track-Professur. Ich möchte Ihnen jetzt nicht unsere Vorschläge im Einzelnen vorstellen, sondern nochmal freundlichst auf den grünen Gesetzentwurf und auch unseren Antrag verweisen, wie ein solches Nachwuchsprogramm denn funktionieren könnte.

Ich möchte in der ersten Runde jetzt gerne Antonia Kühn und Klaus Böhme fragen. Sie haben uns ja Hinweise gegeben, dass eine gesetzliche Klarstellung des Qualifizierungsbegriffs im Gesetz notwendig sei. Wie könnte denn eine solche Klarstellung erfolgen, und was sollte aus Ihrer Sicht dadurch sichergestellt werden?

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Das Wort haben jetzt wieder die Sachverständigen. Ich rufe dann auch wieder in alphabetischer Reihenfolge diejenigen auf, an die Fragen gerichtet wurden. Herr Böhme, Sie hatten eine Frage von Frau Gohlke und eine von Herrn Gehring.

Klaus Böhme (ver.di, Berlin):

Die Frage von Frau Gohlke war, ob ver.di über die vage Formulierung, ich überziehe vielleicht ganz bewusst ein wenig, des Qualifizierungsbegriffs ein Einfallstor sehen würde, um für Technik- und Verwaltungspersonal doch Befristungen auf der Basis des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes zuzulassen? Nein, die Gefahr sehen wir bisher so eigentlich nicht. Wir glauben auch, dass insbesondere im Hochschulbereich von der Möglichkeit der Drittmittelbefristungen bei den Beschäftigten in Technik und Verwaltung in der Vergangenheit deutlich weniger Gebrauch gemacht worden ist



als etwa im Bereich der außeruniversitären Forschung, sodass wir für den Hochschulbereich eigentlich auch überhaupt nicht die Gefahr sehen, dass, wenn diese Befristungsmöglichkeit gestrichen wird - ich sag es mal flapsig, wie wir das in Nordrhein-Westfalen gerne machen - der Laden zusammenbrechen würde. Wir glauben gleichzeitig, dass auch im Bereich der außeruniversitären Forschung über die Möglichkeiten des Teilzeit- und Befristungsgesetzes hinreichend Sicherheit geschaffen werden kann, wenn an bestimmten Punkten befristet werden muss. Ich sage mal andersrum, eigentlich müssen alle Einrichtungen Interesse daran haben, Befristungen, auch bei den Drittmittelprojekten, nach Möglichkeit zu vermeiden, weil ich glaube, dass insbesondere im technischen Bereich die Hochschulen wie die außeruniversitären Forschungseinrichtungen Probleme haben, zunehmend hochqualifiziertes Personal zu bekommen aufgrund der schlechten Möglichkeiten, das Personal zu bezahlen. Das heißt, die guten Kräfte wandern eigentlich ab in die freie Wirtschaft oder gehen, wenn sie der Wissenschaft erhalten bleiben, ins Ausland. Das heißt, hier muss eigentlich ein hohes Interesse im Vordergrund stehen, mit anderen verlässlichen Vertragskomponenten Anreize zu schaffen. Ich glaube, dass die Einrichtungen - wenn das Gesetz so novelliert wird, dass tatsächlich die Beschäftigten in Technik und Verwaltung nicht mehr darunterfallen - so verantwortungsvoll damit umgehen, dass sie dort nicht über den Umweg des § 2 Abs. 1 neue Möglichkeiten suchen. Aber sollten wir entsprechende Tendenzen feststellen, würden wir sie natürlich sofort anprangern.

Die zweite Frage knüpft sich ja im Grunde genommen unmittelbar daran an: Wie kann man denn den Qualifizierungsbegriff konkreter fassen? Ein Ansatzpunkt ist ja bereits genannt, das heißt, im möglichen ersten Befristungsblock ist die Qualifizierung, die angestrebte, im Regelfall die Promotion. Davon spricht das Gesetz ja selber. Das heißt, so wäre sie entsprechend auch zu benennen. Ich glaube, ich habe in meinem Eingangsstatement deutlich gemacht, wenn wir ausschließlich an die Promotion denken, dann vernachlässigen wir natürlich das gesamte Feld der Fachhochschulen zum Großteil, die ja zumindest bisher nur sehr eingeschränkt, entweder über Kooperation oder aber in einem unserer Bundesländer mittlerweile durchaus probeweise auch eigenverantwortlich

die Möglichkeit der Promotion anbieten. Das heißt, wir müssten sehr genau überlegen, welche zusätzlichen Möglichkeiten der wissenschaftlichen Qualifizierung können es denn sein? ver.di teilt die Auffassung, die Frau Kühn ja auch für den DGB vorgetragen hat. Das darf im eigentlichen Fall nicht die Lehre sein, weil ansonsten werden wir über das Wissenschaftszeitvertragsgesetz die Lehre befristen. Das heißt, es müssen andere Begrifflichkeiten sein. Und ich bin so ehrlich zu sagen, uns ist da natürlich auch noch nicht das Patentrezept eingefallen. Die Promotion muss eindeutig benannt werden, aber im Grunde genommen muss man vielleicht andersrum mit einem Ausschlusskatalog rangehen. Es kann ja nicht sein, dass jedes Seminar zum Projektmanagement oder Ähnliches oder jede Weiterbildung zum Projektmanager entsprechend als Qualifizierung nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz angesehen wird. Da sind wir, glaube ich, alle gemeinsam gefordert, unsere Phantasie mal anzustrengen, um einen möglichen Katalog, was das denn sein kann, was es denn definitiv ist, zu erarbeiten. Ich kann nur anbieten, dass wir uns an einem derartigen Prozess konstruktiv beteiligen würden.

Vorsitzende **Patricia Lips**:

Vielen Dank. Die Kollegin Dr. Raatz hatte eine Frage an Herrn Dr. Goldmann.

Dr. Matthias Goldmann (Max-Planck-Gesellschaft):

Vielen Dank, Frau Dr. Raatz, dass Sie diesen Punkt angesprochen haben. Ich finde das sehr wichtig. Es gibt natürlich auch Flicker, die einem Schuh zur Zierde gereichen können, und bei diesen Regelungen zu den studierenden Beschäftigten handelt es sich definitiv um so einen. Damit meine ich die Herausnahme, die eindeutige Klarstellung, dass die studierenden Beschäftigten aus der Befristung nach § 2 Abs. 1 des Entwurfs herauszunehmen sind. Also im Grundsatz finde ich diesen Paragraphen 6 wirklich sehr, sehr gut, aber hier wirklich die dringende Bitte von jemandem, quasi von der Front, also jemandem, der auch wirklich mit studierten Beschäftigten zu tun hat: Nehmen Sie uns die nicht zu früh weg. Die Regelung, das auf vier Jahre zu befristen, das reicht



nicht aus. Ich denke, man sollte hier die Maxime verfolgen, dass die Frist an der tatsächlichen Studiendauer orientiert werden sollte. Und die Regelstudienzeit beträgt in vielen Masterstudiengängen bereits zehn Semester. Die GEW hat zu Recht darauf hingewiesen, dass die durchschnittliche Studienzeit noch höher liegt. Mich erreicht ja auch noch die Information, dass die Regelstudienzeit in medizinischen Studiengängen zum Teil bei dreizehn Semestern liegt. Also von daher wäre so etwas wie sechs Jahre auf jeden Fall deutlich angemessener.

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Vielen Dank. Die Kollegin Dinges-Dierig richtete eine Frage an Herrn Professor Hippler.

Prof. Dr. Horst Hippler
(Hochschulrektorenkonferenz Bonn):

Es ging darum, inwieweit das Gesetz geeignet ist, Karrierewege zuverlässiger zu machen. Das Wort „zuverlässig“ gefällt mir überhaupt nicht. „Transparent“ ist, glaube ich, die richtige Frage, weil zuverlässig würde ja bedeuten, es hat jemand, wenn er den Weg einsteigt, auch eine Garantie, dass er hinten sozusagen in der Karriere tatsächlich da rauskommt, wo er reingestiegen ist. Da sehe ich ein echtes Problem. Wettbewerb muss sein. Es muss um Qualität gehen, es muss um Exzellenz gehen, und auch dort muss es Wettbewerb geben.

Die Frage, die ich da sozusagen anknüpfen möchte, ist dann: Was ist denn überhaupt wissenschaftliches Arbeiten? Ist das nur mit Promotion möglich und sind die Qualifizierungsphasen wirklich nur Promotion und danach in Richtung Professur? Ganz sicher nicht. Es gibt viele, viele Optionen und Möglichkeiten, sich zu qualifizieren, zum Beispiel auch in der Wissenschaft ohne Promotion. Es muss auch nicht immer wirklich in einer Promotion sein. Ich halte das in der jetzigen Zeit, in der sich das ganze Wissenschaftssystem so dynamisch entwickelt, für fatal, wenn man die Qualifizierungsziele nur auf Promotionen und sozusagen entsprechende Habilitationen einschränken würde. Es gibt einen großen Bedarf an Personen, die wissenschaftliche Großprojekte managen. Da gehört eine wissenschaftliche Ausbildung dazu, aber auch eine andere Qualifizierung. Es ist nicht getan mit einer Weiterbildung. Das

Gleiche gilt für den Betrieb von Co-Einrichtungen in der Infrastruktur. Da muss das genauso jemand können. Ob der promoviert oder nicht, spielt eigentlich an der Stelle gar keine Rolle. Wenn er promoviert ist, ist es gut, aber auch da gibt es wissenschaftliche Qualifikationsmöglichkeiten, die wir im Auge behalten müssen, und es wäre fatal, wenn wir das ausschließen.

Ich habe einen weiteren Punkt: Was noch passieren müsste, hatten Sie noch gefragt. Es gibt ganz sicher insbesondere an den Hochschulen einen Punkt, das ist das Problem der Grundfinanzierung. Ich meine, Herr Professor Strohschneider hat darauf hingewiesen. Einer der Gründe, weshalb die kurzen Befristungen an den Universitäten laufen, ist nämlich, dass die Forschung aus der Grundfinanzierung mitbezahlt wird. Unsere Forschungsvorhaben sind nicht vollkostenfinanziert. Das heißt, wir müssen laut BMBF bis zu 40 Prozent aus der Grundfinanzierung dazu tun, damit man diese Forschungsprojekte durchziehen kann. Das heißt, es müssen in den Universitäten Möglichkeiten geschaffen werden, dieses Geld kurzfristig zur Verfügung zu stellen, entsprechend der Entwicklung der Forschung. Insofern ist mein Wunsch, wenn wir in die Richtung gehen, die Forschungsförderung in Richtung Vollkostenfinanzierung zu entwickeln. Dann hätten wir ein viel, viel geringeres Problem, Dauerstellen an den Universitäten und an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen auch tatsächlich einzurichten. Ich glaube, das ist der wesentliche Punkt. Das liegt schon seit langem auf dem Tisch, und es ist bewiesen und bekannt, dass wir eigentlich eine Pauschale brauchen zum Betrieb von wissenschaftlichen Projekten von 40 Prozent. Wir sind zurzeit bei 22 Prozent, und ich denke, wenn wir wirklich was ändern wollen, muss das geändert werden. Dankeschön.

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Vielen Dank. Herr Dr. Keller, Sie hatten eine Frage gestellt bekommen von der Kollegin Gohlke.

Dr. Andreas Keller (GEW, Frankfurt):

Vielen Dank für die Frage, Frau Abgeordnete Gohlke. Die bezog sich darauf, ob es denn im Gesetzentwurf der Bundesregierung gelungen sei, ein



ausgewogenes Verhältnis aufzubauen zwischen einerseits Flexibilität und Dynamik, die das Wissenschaftssystem braucht, und andererseits den Interessen der Beschäftigten, insbesondere auch dem Ziel, Kurzzeitverträge einzudämmen. Ob es gelungen ist, das herzustellen, auch mit Blick darauf, dass häufig eben auch nach den sechs plus sechs Jahren sachgrundloser Befristung dann doch keine Dauerbeschäftigung steht, sondern der Ausstieg aus dem Wissenschaftssystem.

Zunächst mal ist es mir wichtig zu betonen, dass es um genau so eine Ausgewogenheit geht. Nach meiner Wahrnehmung ist das Gesetz, wie es jetzt konstruiert ist, so gestrickt, dass die Risiken sehr ungleich verteilt sind, nämlich zu Lasten der Beschäftigten, die ein hohes Risiko eingehen, wenn sie sich auf die Karriere Wissenschaft einlassen und sozusagen alles auf eine Karte setzen müssen. Dieses schreckt auch viele Menschen ab. Das ist anhand von vielen Untersuchungen, auch des Wissenschaftsrats, belegt, dass insbesondere Wissenschaftlerinnen, also Frauen in der Wissenschaft, dieses Risiko scheuen oder auch umgekehrt, von Professorinnen, Professoren nicht ermuntert werden, das einzugehen. Das können wir uns, glaube ich, auf Dauer nicht mehr leisten. Wir brauchen hier eine ausgewogene Verteilung der Risiken, und die Vorschläge der GEW zum vorher gesetzlich Erläuterten, die zielen ja genau darauf ab, so eine Ausgewogenheit herzustellen.

Es geht im Prinzip bei der Frage jetzt, um sozusagen an den Kern vorzudringen: Was passiert nach sechs plus sechs Jahren? Das Gesetz sieht ja jetzt bereits ausdrücklich die Möglichkeit vor, dass selbstverständlich auch Dauerverträge abgeschlossen werden können. Die Frage ist nun, warum wird es zu selten gemacht? Und da besteht aus meiner Sicht in zweierlei Hinsicht Handlungsbedarf. Zum einen müssen wir den Grundsatz durchsetzen, dass Hochschulen und Forschungseinrichtungen für Daueraufgaben tatsächlich Dauerstellen vergeben. Umgekehrt, dass nur noch in Fällen einer überwiegenden Drittmittelfinanzierung oder in Fällen einer Qualifizierung Zeitverträge zulässig sind. In allen anderen, das sind dann auf jeden Fall Daueraufgaben, muss es Dauerstellen geben. Und das bedeutet etwa, dass man den Qualifizierungstatbestand auch tatsächlich enger fasst. Es war bereits davon die Rede, dass erfreulicherweise, ich schließe mich hier auch der

Zustimmung an, der Gesetzentwurf der Bundesregierung die nichtwissenschaftlich Beschäftigten, das wissenschaftsunterstützende Personal vollständig ausnehmen möchte. Das ist ein richtiger Ansatz, dazu gehören auch eindeutig Wissenschaftsmanagerinnen und Wissenschaftsmanager. Jede Hochschule ist darauf angewiesen, gerade in dem Bereich Leute zu haben, die Netzwerke schmieden, die Erfahrungswissen in der Wissenschaftsverwaltung ansammeln können, um zum Beispiel Drittmittel einzuwerben. Es geht aber zum anderen, das ist ein Punkt, der noch nicht angesprochen wurde, auch um die Menschen, die zwar wissenschaftlich tätig sind, aber keine Qualifizierungsaufgabe haben. Typisches Beispiel Lehrkräfte, die ganz überwiegend lehren, Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Das Bundesarbeitsgericht hatte hier auch bereits vor einigen Jahren ein klares Urteil gesprochen, dass diese nach geltendem Gesetz unter bestimmten Umständen nicht in den Geltungsbereich fallen. Die GEW schlägt hier eine Klarstellung vor, dass Menschen, die überwiegend Lehraufgaben wahrnehmen und deswegen auch keine Möglichkeit haben, sich wissenschaftlich zu qualifizieren, dann im Gegenzug eine Dauerstelle bekommen sollen. Das wären also Stellschrauben, wo man hier dem Grundsatz „Dauerstellen für Daueraufgaben“ auch ganz konkret im Gesetz dann noch zur Durchsetzung verhelfen könnte.

Der zweite Punkt ist nun die Frage: Wie sind eigentlich die Karrierewege gestrickt? Das weicht auch so ein bisschen über das Gesetz hinaus. Ab welchem Punkt haben wir eigentlich die Verlässlichkeit, oder ich würde vielleicht formulieren, Herr Professor Hippler, Berechenbarkeit, die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler brauchen? Im Moment ist es so, dass diese Entscheidung, ob man auch wirklich im System bleiben kann, eigentlich erst mit einer Berufung auf eine Professur erfolgt. Das ist deutlich zu spät, weil eben auch die Chancen, auf eine Professur zu kommen, viel zu gering sind. Diese Entscheidung müsste früher kommen, zumindest müsste eine Transparenz und Berechenbarkeit sehr viel früher angeboten werden. Nicht im Sinne einer Garantie, dass ich wirklich eine Dauerstelle bekomme, aber im Sinne einer Berechenbarkeit, dass Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler wissen, wenn ich bestimmte Leistungen erbringe, dann kann ich in diesem System bleiben. Und da sind wir beim Zauberwort



„Tenure Track“, was landauf und landab diskutiert wird. Wir müssen im Bereich der Postdoc-Phase einen solchen Tenure Track anbieten, der den Kolleginnen und Kollegen dann die Sicherheit, die Garantie gibt, dass sie, wenn sie bestimmte Leistungen erbringen, dann auch bleiben können.

Wir haben einen Vorschlag gemacht, wie ein Tenure Track im Wissenschaftszeitvertragsgesetz verankert werden könnte. Der ist bisher nicht aufgegriffen worden. Ich gebe auch zu, dass das nicht nur gesetzlich läuft. Wir müssten hier darüber hinaus auch über Finanzierungsinstrumente nachdenken. Es wird diskutiert über einen Pakt für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Die GEW hat einen Pakt für gute Arbeit in der Wissenschaft vorgeschlagen, der genau hier gezielte Anreize geben würde, dass Tenure Tracks etabliert werden. Das ist ein richtiger Ansatz, aber es geht aus meiner Sicht natürlich auch darum, letzte Bemerkung, dass Bund und Länder die Verantwortung haben, die Möglichkeiten, die das gelockerte Kooperationsverbot ihnen Ende 2014 eröffnet hat, auch zu nutzen, um den Hochschulen eine bessere Grundfinanzierung zu geben, damit sie auch wirklich eine vorausschauende Personalentwicklungsplanung betreiben können. Das ist nämlich die Voraussetzung für Tenure Tracks, aber auch dafür, dass wir mehr Dauerstellen für Daueraufgaben bekommen.

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Herr Dr. Kronthaler.

Dr. Ludwig Kronthaler
(Max-Planck-Gesellschaft, München):

Vielen Dank an Frau Dinges-Dierig für die Frage, die wortgleich auch an Herrn Professor Hippler gerichtet wurde, ob der Gesetzentwurf geeignet ist, die Karrierewege zuverlässiger zu machen und was gegebenenfalls noch fehlt. Also ich glaube, dass allein schon die lange und zum Teil ja heftige Debatte um die Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes viel bewirkt hat, nicht nur den vielbeschworenen Konsens, dass jetzt wirklich alle der Meinung sind, ja, es muss sich was ändern, wachgerüttelt wurden, sondern es ist ja

schon vieles passiert. Es gibt ja viele Hochschulen, viele Länder, die auch schon Vereinbarungen mit ihren Hochschulen getroffen haben, wie sie diese Qualifizierungsphasen gestalten sollen. Oder Selbstverpflichtungen der Universitäten, Betreuungsvereinbarungen sind selbstverständlich zwischenzeitlich auf der Tagesordnung, die schriftliche Vereinbarung der Qualifizierungsziele, wie man dahin kommen will, die Wege. Da hat sich ja schon vieles getan, sodass man eigentlich fast konstatieren könnte, das Gesetz ist überflüssig geworden, weil die Realität schon fast da ist, wo man gerne hin möchte. Aber so gesehen ist auch die lange Debatte, die ja teilweise auch beklagt wurde, gar nicht so schlecht gewesen.

Punkt zwei, Sie sagen „frühzeitige Weichenstellung“. Ich glaube, auch da sind wir uns alle einig, dass man schon ein System anstreben will, in dem die Lebenszeit junger Menschen nicht verschwendet wird, indem man lange, lange auf ein Ziel hinarbeitet, das man dann nicht erreichen kann. Deswegen frühzeitige Weichenstellung ja, aber auch hier gilt der Grundsatz, dass wir nicht viele, sondern viele exzellente Wissenschaftler brauchen. Und da ist meine Erfahrung und die Erfahrung der Max-Planck-Gesellschaft, die Besten lassen sich auch dann auf einen harten Wettbewerb ein, wenn die Spielregeln klar sind. Da sind wir uns - ich glaube sogar wir zwei - einig, was wir gerade eben gesagt haben, die Spielregeln müssen klar sein, die Bewertungsmaßstäbe, die Verfahren, an die hohe Maßstäbe zu richten sind. Herr Professor Strohschneider hat es gesagt, exzellenzorientierte, anspruchsvolle Verfahren klar zu haben - was passiert eigentlich? Wann sind die Milestones? Wie werde ich bewertet? Durch wen werde ich bewertet? Dass man also ein Thesis Advisory Committee hat und nicht mehr irgendwie eine persönliche Abhängigkeit von einer einzelnen Bezugsperson. All dieses ist ja auf dem Wege, und wird, und jetzt komme ich zu Ihrer Frage, durch diesen Gesetzentwurf, denke ich, schon befördert. Wenn man jetzt klar hat, die Dauer der Befristung soll sich orientieren an der Qualifizierung, muss man sich am Eingang über die Frage, welches Qualifizierungsziel ich denn habe, einig sein und am besten eben schriftlich vereinbaren, so wie man eine schriftliche Betreuungsvereinbarung macht. Dann gibt es überhaupt keine Zweifel mehr, man weiß genau, worauf man sich einlässt. Das sind dann Spielregeln, worauf sich die Besten wohl gerne



einlassen werden.

Jetzt ist viel über die erste Qualifizierungsphase Promotion nachgedacht worden. Dass die Max-Planck-Gesellschaft noch nicht weiter ist mit der zweiten, zeigt, dass es an der Stelle schwieriger ist, weil da die Qualifizierungswege sehr viel vielfältiger sind. Es ist nicht so einfach. Promotion, da gibt es eine Entwicklung der letzten zehn, zwanzig Jahre, da haben sich neben der Habilitation, habilitationsgleiche andere Interessen in Bezug auf Qualifizierungswege so vielfältig herausgebildet, dass man darauf eine Antwort finden muss. Diese Antwort, denke ich, kann nicht durch den Gesetzgeber gegeben werden, sondern durch die Wissenschaftsorganisationen, die sich jetzt ja auf den Weg machen, genau darüber nachzudenken. Von daher, denke ich, sind wir mit dem Gesetz so dann auch auf einem richtigen Weg. Vielen Dank.

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Vielen Dank an Sie. Frau Kühn, Sie hatten eine Frage von Herrn Gehring.

Antonia Kühn (Deutscher Gewerkschaftsbund):

Vielen Dank. Herr Gehring hat mich gefragt, wie man denn den Qualifizierungsbegriff klarer darstellen könnte. Und ich glaube, da ist es sehr wichtig, zunächst einmal das Gesetz als Sonderbefristungsrecht auch tatsächlich ernst zu nehmen und zu sagen, es soll eben ausschließlich zur Befristung derjenigen dienen, die sich in Qualifizierung befinden. Das schließt damit nicht nur die Beschäftigten in Verwaltung und Technik aus, sondern auch diejenigen, die ausschließlich in der Lehre tätig sind. Das ist sehr, sehr wichtig für uns.

Jetzt ist es in der Praxis natürlich so, dass es tatsächlich sehr unterschiedliche Karrierewege bis zu einer Professur gibt. Neben die Habilitation ist die Juniorprofessur getreten, an den Fachhochschulen traditionellerweise auch die Beruflichkeit, die Erfahrung im Beruf, das ist richtig, aber in der ersten Phase der wissenschaftlichen Qualifizierung ist es typischerweise die Promotion. Und so ist es durchaus möglich, in einem Gesetz auch zu sagen, dass die Phase der Qualifikation in der Regel die Dauer für die Befristung vorgeben sollte.

Wir haben uns in Nordrhein-Westfalen mit den Arbeitgebern auf eine Mindestbefristungsdauer verständigt. Das haben die Hochschulleitungen so auch mitgetragen. Jetzt im Moment befinden wir uns in der Phase, diese Vereinbarung in Nordrhein-Westfalen in die Umsetzung zu bringen. Daher ist es im Moment noch nicht an allen Fachhochschulen und Universitäten in der Praxis, und ich kann umgekehrt sagen, dass die Praxis im Moment noch desaströs aussieht und der Handlungsdruck wirklich groß ist.

Also nur um mal drei Beispiele zu nennen: An der Universität Duisburg-Essen ist bei den Neuanstellungen jeder fünfte Vertrag noch kürzer als ein Jahr. Bei der Weiterbeschäftigung, also Folgeverträgen, ist es jeder zweite Vertrag, der nach wie vor so kurz ist. An der Universität Münster beträgt die durchschnittliche Befristungsdauer bei wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Moment aktuell elf Monate. Und das, obwohl diese beiden Universitäten sich ausdrücklich auch schon auf den Weg gemacht haben und sich ja in diesen konstruktiven Diskussionen befinden. An der Universität Wuppertal ist ein Drittel der Beschäftigten nur für ein Jahr beschäftigt. Das sind alles Hochschulen, mit denen wir in guten Gesprächen sind, die Hochschulrektoren sind keine Blockierer, um Gottes willen, aber die rechtlichen Rahmenbedingungen sind im Moment noch nicht so, dass die Personalabteilungen das Handwerkszeug an der Hand haben, um tatsächlich in eine gute und faire Befristungspraxis zu finden. Deswegen ist es unglaublich wichtig, dass wir im Vertrag verbindliche Regelungen festschreiben. Wir schlagen vor, auch Mindestvertragslaufzeiten zu definieren. Darauf haben sich die Arbeitgeber in Nordrhein-Westfalen auch eingelassen. Das ist in unseren Augen sehr, sehr wichtig, dass auf Bundesebene einheitlich auch für alle zu tun.

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Vielen Dank. Und die Kollegin Dr. Raatz hatte noch eine Frage an Professor Strohschneider.

Prof. Dr. Peter Strohschneider

(Deutsche Forschungsgemeinschaft, Bonn):



Vielen Dank. Zu der Frage der Qualifizierungsbe-
fristung: Ich will zwei Bemerkungen genereller
Art vorweg machen, aus denen sich das ableitet.
Es gibt funktionale Grenzen der Formalisierung
und Verrechtlichung von Wissenschaft. Die haben
mit der besonderen Aufgabe von Wissenschaft zu
tun, nämlich Neues, also nicht Vorhersehbares,
also Erwartungen durchbrechendes Wissen zu
produzieren. Das trifft eben für den Qualifikati-
onsbegriff zu. Wenn man zu hart definiert, was
eine Qualifikation ist, dann wird die epistemische
Offenheit von Wissenschaft dadurch begrenzt.
Deswegen ist es, glaube ich, zwingend erforder-
lich, die Novelle zum Wissenschaftszeitvertrags-
gesetz durch Strukturveränderungen im Wissen-
schaftssystem zu ergänzen. Damit meine ich auch
ausdrücklich, ich habe das vorhin kurz angede-
utet, Personalstrukturveränderungen, Veränderun-
gen der Personalstruktur im Wissenschaftssystem.
Es genügt nicht, Personalentwicklungskonzepte -
das sind auch Yogakurse, ich habe nämlich gerade
eine E-Mail gekriegt, wo steht „Personalentwick-
lung - Yogakurse in der DFG“ - zu verlangen in
dem neuen Bund-Länder-Vertrag, sondern es geht
um Veränderung der Personalstrukturen, die die
Pfadabhängigkeiten der einzelnen Subjekte im
System der zur Verfügung stehenden Stellen, die
diese Pfadabhängigkeiten gegenüber heute verrin-
gern.

Die zweite Bemerkung ist: Normenklarheit ist ein
hoher Wert, vielleicht ein Höchstwert für die Ge-
setzgebung. Ich will aber nur sagen, die Frage der
Berechenbarkeit oder der Transparenz oder der
Planbarkeit von wissenschaftlichen Karrieren,
auch das beste Tenure-Track-System wird nicht
den Sachverhalt aus der Welt schaffen, dass Be-
gutachtete und Begutachtende möglicherweise
über die Leistungen des Begutachteten unter-
schiedlicher Auffassung sind. Das kann auch
nicht aus der Welt geschafft werden. Also muss
das System berücksichtigen, wie es damit umgeht.

Jetzt konkret die Frage zu § 1 Abs. 1 Satz 1 des
Entwurfs. Die Frage, wie das befristet beschäftigte,
nichtpromovierte Personal tätig sein muss. Ob es
überwiegend oder auch der eigenen wissenschaft-
lichen und künstlerischen Qualifizierung dienen
soll? Die würde ich unter Hinweis, Frau Dr. Raatz,
auf die Praxis in der DFG beantworten, und die ist
sozusagen von den wissenschaftlichen Communi-

ties definiert. Wir vergeben ja Promovierenden-
stellen in ganz unterschiedlichen Förderprogram-
men, und je nach Wissenschaftsbereich bekom-
men die Promovierenden auf diesen Stellen zwi-
schen 65 und 100 Prozent einer Stelle, 65 Prozent
in den Geisteswissenschaften, in den Le-
benswissenschaften und in der Chemie 75 Pro-
zent, in den Wirtschafts- und Rechtswissenschaf-
ten und in den Naturwissenschaften und bei den
Ingenieurwissenschaften 100 Prozent einer Stelle.
Was ich damit sagen will, wir vergeben nur Pro-
movierendenstellen an Promovierende, die über-
wiegend an ihrer eigenen wissenschaftlichen Qua-
lifikation arbeiten. Insofern, das hat ja Frau
Tschaut auch vorgeschlagen und andere hier un-
ter den Sachverständigen, scheint mir das, auch
im Hinblick auf die Leistungsfähigkeit des For-
schungssystems, sowohl im Hinblick auf die Per-
sonen wie auf die Leistungsfähigkeit des For-
schungssystems, eine sachgemessene Klärungs-
möglichkeit der gegenwärtig vorliegenden Formu-
lierung in der Novelle zu sein. Vielen Dank.

Vorsitzende **Patricia Lips**:

Vielen Dank. Das war die erste Runde. Wir kom-
men zur zweiten Runde. Wie immer erhöhen wir
da die Schlagzahl etwas. Ich darf zur Vorbereitung
sagen, dass jetzt die folgenden Kolleginnen und
Kollegen natürlich nacheinander zu Wort kom-
men. Das sind die Kolleginnen und Kollegen Schi-
panski, Dr. De Ridder, Lenkert, Gehring, Albstei-
ger und Röspel.

Kollege Schipanski hat das Wort.

Abg. **Tankred Schipanski** (CDU/CSU):

Frau Vorsitzende, herzlichen Dank. Vielleicht darf
ich an den Beitrag von Professor Strohschneider
anknüpfen. Wir hatten ja bereits in der letzten Le-
gislativ - jetzt kam da so ein bisschen Kritik, wa-
rum das so lange gedauert hat - bereits einen Vor-
schlag gemacht, der eben genau an dieser Perso-
nalstruktur angesetzt hat. Jetzt sind wir mit dem
Koalitionspartner erstmal auf dem Wege, beim
Wissenschaftszeitvertragsgesetz anzusetzen. Von
daher denke ich, war es auch richtig, dass wir uns
bei dieser Fragen ein bisschen Zeit gelassen ha-
ben, und da ist ja auch etwas Gutes rausgek-



men, wenn man das heute mal hier in dieser Anhörung zusammenfasst.

Ich finde die Hinweise sehr wichtig, die von Seiten der DFG kamen, Familienkomponente auch bei Drittmitteln zu beachten, die vom DGB und der GEW kamen, was die Hilfstätigkeit und die studentischen Beschäftigten betrifft. Weil Herr Dr. Keller sich ja gewünscht hat, es soll ja anders rauskommen, als wir reingegangen sind, das darf ich vielleicht als Signal einfach mal mitsenden.

Ich habe zwei Fragen an Herrn Professor Preis. Ich gehe dieses Risiko ein, obwohl Sie diesen Entwurf als Einziger auch sehr, sehr kritisch aus juristischer Sicht angemahnt haben. Es würde mich aber schon interessieren. Ich finde den Begriff des Angemessenen, da hatten Sie ja dieses Beispiel gebracht, eigentlich sehr richtig. Diesen Rechtsbegriff kennen wir aus verschiedenen anderen Gesetzen, wie soll denn der Gesetzgeber seinen Willen zur Auslegung dieses Begriffes Ihrer Meinung nach, möchte ich mal sagen, ein ganzes Stück kodifizieren? Wenn wir das in der Gesetzesbegründung machen, auf verschiedene Codes of Conduct, auf diese Befristungsleitlinien und Ähnliches hinweisen, leiten wir das Gericht ja eigentlich schon und leiten wir den Gesetzesanwender - und ich gehe davon aus, dass der Gesetzgeber, dass der Wille des Gesetzgebers da auch zählen muss - auf einen gewissen Pfad. Damit verbunden würde mich interessieren, in welcher Rechtsstellung kommt denn dann der Code of Conduct der MPG oder die Befristungsleitlinien der HRK im Verhältnis zu diesen Wissenschaftszeitvertragsgesetz? Stehen die da nebeneinander? Sind das Spezialisierungen?

Und damit verbunden, Herr Professor Strohschneider sagte jetzt zwar „funktionelle Grenzen“ bei dem Begriff dieser Qualifizierung. Nun dürfen wir uns da aber als Gesetzgeber, glaube ich, keine recht schnellen Grenzen auferlegen lassen. Es war das Beispiel, ich glaube von Herrn Dr. Keller, ein Rhetorikkurs könnte ein Qualifizierungsziel sein. Wie sehen Sie das denn nach jetziger Begründungslage? Wäre so etwas nach jetziger Lage, so wie das formuliert ist, tatsächlich möglich? Hat der Gesetzgeber da so unpräzise bis dato formuliert?

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Ich hatte, Entschuldigung, das richtig verstanden, das waren jetzt Fragen an Professor Preis und Strohschneider? Nur an Herrn Professor Preis. Damit hat jetzt die Kollegin Dr. De Ridder von der SPD-Fraktion das Wort.

Abg. **Dr. Daniela De Ridder (SPD):**

Vielen Dank, Frau Vorsitzende. Ich möchte die Gelegenheit nutzen, mich heute einmal kurz zu outen, nämlich mit den Befürchtungen, die ich habe, wenn es uns nicht gelingt, dieses Gesetz so zu gestalten, dass es wesentlich mehr Sicherheit für den wissenschaftlichen Nachwuchs bringt. Ich will das auch vor dem Hintergrund meiner eigenen Erfahrungen sagen. Ich habe als erstes nach meinem Studium für die DFG gearbeitet in einem Sechsmontatsvertrag. Danach hatte ich einen Vertrag als Tutorin drei Monate, danach hatte ich wiederum einen Vertrag über vier Monate. Ich weiß aus der eigenen Erfahrung, was das bedeutet. Ich hatte damals nicht einmal einen deutschen Pass, und es hieß an der Stelle auch, dass ich jeweils immer nach drei, vier oder sechs Monaten zur Ausländerbehörde musste. In Zeiten wie diesen, wenn wir auch über die Internationalisierung unseres Wissenschaftssystems sprechen, erschreckt mich das besonders, und von daher denke ich, muss es uns an dieser Stelle auch gelingen, wie gesagt, für mehr Sicherheit zu sorgen. Ich bitte um Nachsicht für diese Einlassung an der Stelle.

Meine Frage richtet sich an die beiden Experten Dr. Goldmann und Frau Tschaut, die ich vor diesem Hintergrund auch nochmal fragen möchte. Wir haben hier in der Runde ja gehört, es gibt so eine Art Widerspruch zwischen Qualifikationsgedanken und Arbeitsplatzsicherheit, Arbeitsplatzausgestaltung. Vor diesem Hintergrund möchte ich Sie fragen, wir haben gehört, es muss hier um Bestenauslese gehen, aber wie planbar brauchen Sie es denn? Wie planbar muss es denn sein, damit sie nicht abgeschreckt werden oder ihre Kolleginnen und Kollegen. Und, wie gesagt, es gibt andere Bereiche, die wissenschaftsaffin sind, aber nicht zur Wissenschaft gehören. Reichen hier Codes of Conduct aus? Haben Sie hier genug Vertrauen, auch beispielsweise vor dem Hintergrund, dass es solche Strukturen gibt, wie das Harnack-Prinzip? Sie, Herr Dr. Goldmann, haben das ja



nochmal sehr eindrücklich beschrieben, wo man eigentlich so etwas wie eine leere Institution erwartet, die der Direktor dann auch nach Gutdünken füllen kann. Vielen Dank.

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Vielen Dank. Das Wort hat der Kollege Lenkert von der Fraktion DIE LINKE.

Abg. **Ralph Lenkert** (DIE LINKE.):

Vielen Dank, Frau Vorsitzende. Vielen Dank an die Sachverständigen. Wir stimmen als LINKE. auch überein mit dem Hinweis, dass für Lehraufgaben Dauerstellen geschaffen werden sollten, die nicht unter das Wissenschaftszeitvertragsgesetz fallen. Das bedeutet natürlich auch ganz klar, dass wir die Grundfinanzierung der Hochschulen entsprechend anpassen müssen, weil es ansonsten nicht möglich ist. Das Unwesen, was mit Lehrbeauftragten im Moment passiert, dass die nämlich unseren Lehrbetrieb abdecken, mit teilweise schlechtesten finanziellen Ausstattungen, muss ein Ende haben, damit wir wirklich eine Chance haben, dass unser wissenschaftlicher Nachwuchs auch von den besten Kräften ausgebildet wird und nicht von denen, die es zumindest teilweise nicht geschafft haben, in der Industrie Fuß zu fassen oder nur darauf warten, einen Job in der Industrie zu bekommen. Diese Situation müssen wir verändern.

Jetzt komme ich zu dem Thema, was auch angesprochen wurde, dem Teilzeit- und Befristungsgesetz beziehungsweise Wissenschaftszeitvertragsgesetz für technisches und Verwaltungspersonal. Ich persönlich kann es nicht nachvollziehen, weshalb unsere Hochschulen und unsere Wissenschaftseinrichtungen nicht in der Lage sein sollten, das zu tun, was jeder normale Industriebetrieb kann, nämlich bei Auftragsbeständen von zwei Monaten, drei Monaten, sechs Monaten, mehr haben die im Schnitt nie, unbefristete Stellen einzurichten. Ich kann und will mir das nicht vorstellen, dass das unserem wissenschaftlichen Führungspersonal nicht gelingen soll. Demzufolge kann ich Ihre Kritik an dieser Stelle definitiv nicht nachvollziehen, weil das wäre dann der Nachweis, dass Sie das nicht können, und das kann ich mir einfach nicht vorstellen. Da braucht man nicht

den Kopf schütteln. Ich habe in der Industrie gearbeitet, ich weiß, was für Auftragsbestände wir hatten. Wir haben trotzdem fest eingestellt, weil wir eben das Vertrauen darauf hatten, dass wir so gut sind, Folgeaufträge zu bekommen, und das traue ich unserem Wissenschaftsbetrieb ebenfalls zu.

Jetzt komme ich zu den Fragen. Und zwar geht es mir natürlich insbesondere um die angemessene Vertragsdauer. Herr Professor Preis hat schon ausgeführt, dass das eine ABM-Maßnahme für Anwaltskanzleien werden wird, bis das bis zum Arbeitsgericht durchgeklagt ist. Dieselbe Frage bewegt mich natürlich und deswegen die Fragen an Sie, Herr Professor Preis, in Bezug auf die Befristung bei Drittmittelbefristung. Also im Gesetzestext selbst steht im Abs. 2 zum § 2: „Die vereinbarte Befristungsdauer soll der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen.“ In der Begründung wird dann jedoch ausgeführt, dass sie maßgeblich am jeweiligen Projektlaufzeitraum orientiert sein soll. Jetzt ist das „maßgeblich“ aus meiner Sicht schon mal schwammig und in der Begründung natürlich nicht so fest wie im Gesetzestext selbst. Ich würde Ihre Einschätzung gerne hören, ob es nicht besser wäre, wenn wir inhaltlich wirklich wollen, dass die Befristung an die Projektlaufzeit gekoppelt ist, dass diese Begründung nicht schärfer formuliert direkt in den Gesetzestext kommt aus der Begründung heraus. Das wäre die Frage an Sie.

Die Frage an Herrn Dr. Keller in einer ähnlichen Form. Vor allen Dingen könnten Sie nochmal ausführen, was angemessen sein könnte bei Qualifikationsbefristung, insbesondere welche Zeitspannen Sie sehen würden? Und ob es nicht besser wäre, die Angemessenheit wirklich in Jahren zu definieren, in Mindestjahren und nicht so schwammig und dehnbar und wieder als ABM-Maßnahme für Anwaltskanzleien zu versehen?

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Der Kollege Gehring.

Abg. **Kai Gehring** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN):

Vielen Dank. Ich möchte zunächst Herrn Dr. Keller fragen. Sie beziehen sich in Ihrer Stellungnahme ja positiv auf den grünen Vorschlag, eine Betreuungsvereinbarung für Promovierende einzuführen, und wollen solche Vereinbarungen für alle Qualifizierungsverträge verankern. Können



Sie nochmal erläutern, warum gesetzlich vorgeschriebene Betreuungsvereinbarungen ein probates Mittel sein sollten? Könnte dieses Instrument nicht auch ein Stück weit dabei helfen, den etwas schwammigen Qualifizierungsbegriff zu präzisieren? Ich würde mir auch wünschen, dass Frau Dr. Tschaut uns auf diese Frage nochmal sachdienliche Hinweise gibt.

Die zweite Frage bezieht sich auf die familienpolitische Komponente. Der Bundesrat hat hier ja mit Nachdruck gefordert, die familienpolitische Komponente zu präzisieren. Der einzig klarformulierte Vorschlag ist ja von der GEW, das wäre sozusagen eine Variante. Mich würde aber interessieren, wie beispielsweise Herr Professor Hippler und die HRK den Vorschlag der GEW zur familienpolitischen Komponente bewerten. Sicherlich kann Frau Kühn auch nochmal Hinweise geben, wie denn mit der derzeitigen –

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Netter Versuch.

Abg. **Kai Gehring** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN):

Nicht so viel Prosa drum herum. Aber vielleicht können Sie ja nochmal auf die derzeitige –

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Die Prosa kann uns nicht erschüttern. Wir haben die Aufmerksamkeit.

Abg. **Kai Gehring** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN):

Also es geht mir um die familienpolitische Komponente, Vorschlag GEW. Was sagt Herr Professor Hippler dazu? Danke.

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Wir danken auch. Die Kollegin Albsteiger von der CDU/CSU-Fraktion.

Abg. **Katrin Albsteiger** (CDU/CSU):

Frau Vorsitzende, vielen Dank. Sehr geehrte Damen und Herren Sachverständige. Meine erste Frage würde ich gern an Professor Hippler richten. Und zwar wurde die Frage an sich bereits von Frau Kollegin Dr. Raatz gestellt. Und zwar geht es mir um den § 6, in dem es um die studienbegleitenden Hilfstätigkeiten im Bachelor/Master geht. Mich würde Ihre Meinung dazu interessieren, gerade was diesen Befristungsrahmen von vier Jahren angeht. Insofern würde mich interessieren, ob er Ihnen ausreicht beziehungsweise was die Universitäten selbst davon halten, ob es da an der Stelle irgendwelche Begrenzungen geben sollte?

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Die Frage ging an Herrn Professor Hippler?

Abg. **Katrin Albsteiger** (CDU/CSU):

Professor Hippler, ja genau.

Die zweite Frage würde ich gerne an Herrn Dr. Blum richten. Und zwar haben Sie als Vertreter von Helmholtz ja auch die eine oder andere Erfahrung mit den guten, besten Köpfen in unserem Land im Wissenschaftsbereich. Jetzt dürften wir uns darüber einig sein, dass das Wissenschaftszeitvertragsgesetz mitunter ein Mindestmaß an Einstellungsmöglichkeiten darstellt und darüber hinaus natürlich vieles möglich ist. Da befinden wir uns in einem Spannungsverhältnis. Auf der einen Seite wollen wir, dass der Wissenschaftsbereich flexibel ist, dass er dynamisch auf neue Entwicklungen reagieren kann, und auf der anderen Seite ist der Wettbewerb, der internationale Wettbewerb um die besten Köpfe natürlich sehr groß. Was über das Wissenschaftszeitvertragsgesetz hinaus sind denn Ihre Erfahrungen mit dem Wettbewerb um die besten Köpfe? Also was muss darüber hinaus getan werden, damit auch wirklich die Besten und die Richtigen erreicht werden, die dem Wissenschaftssystem in Deutschland auch zu der Reputation verhelfen, die wir uns wünschen würden?

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Vielen Dank. Und zum Abschluss dieser Runde der Kollege Röspel von der SPD-Fraktion.



Abg. **René Rösipel** (SPD):

Vielen Dank. Meine Fragen richten sich an Antonia Kühn vom DGB und an Herrn Professor Hippler als Vertreter der Hochschulen.

In NRW gibt es vor allen Dingen bei Fachhochschulen eine relativ gute Praxis. Antonia Kühn sprach das schon an, dass eben Masterstudierende begleitend zu ihrem Studium eben in den Hochschulen, häufig Fachhochschulen, bei Lehr- und Studientätigkeit ein befristetes tarifgebundenes Beschäftigungsverhältnis angeboten bekommen. Ich sehe da eigentlich nur Nutzen für alle Seiten. Nach der vorgeschlagenen Regelung, weil das Teilzeitbefristungsgesetz da nicht unbedingt anzuwenden ist, würde das nicht unbedingt passen, sondern schon eine Qualifizierungsbefristungsphase beginnen. Was spräche aus Ihrer Sicht denn dagegen zu ermöglichen, dass Beschäftigte, die einen Masterabschluss machen, wenn sie gleichzeitig an der Hochschule studieren und das Studium im Vordergrund steht, eben ein befristetes tarifgebundenes Beschäftigungsverhältnis bekommen können sollten, ohne dass das auf Fristen angeordnet wird?

Vorsitzende **Patricia Lips**:

Ich gebe jetzt zunächst Herrn Dr. Blum das Wort für die Frage von der Kollegin Albsteiger.

Dr. Nikolaus Blum
(Helmholtz Zentrum München):

Vielen Dank. Die Frage ging ja dahin, was muss getan werden, um die Besten nach Deutschland zu holen? Also unsere Erfahrungen in der Helmholtz-Gemeinschaft ist, dass sie vor allen Dingen ein exzellentes Arbeitsumfeld benötigen, um die Arbeitsbedingungen für die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus dem In- und Ausland attraktiv zu gestalten und auch die Frage, wie schnell sie diese Arbeitsmöglichkeiten bekommen, dass das ganz entscheidend ist. Es ist weniger entscheidend, wie lange die Verträge nun konkret sind, weil die Besten, und das wurde ja auch schon gesagt, absolut bereit sind, sich einem Exzellenzwettbewerb, auch einem Wettbewerb „Wer leistet am meisten?“ absolut zu stellen. Es ist also

wichtig, dass ein Arbeitsumfeld, auch für Nachwuchsgruppen, möglichst schnell eingerichtet wird. Das gilt jetzt also nicht nur für Professoren, auch für Nachwuchsgruppen, wo die eigentliche wissenschaftliche Fragestellung, an der diese Person arbeitet, schnell aufgegriffen werden kann. Dazu gehört auch, und das spielt in die Diskussion, die wir jetzt heute hatten, auch absolut rein, ob eine entsprechende Unterstützung vom technischen Personal und auch vom Verwaltungspersonal da ist, ein Support. Das heißt, vielleicht auch zu dieser Diskussion, diese Trennung von wissenschaftlichen Aufgaben und jetzt die Spitze - Daueraufgaben - die gibt es in der Form nicht mehr. Man kann vielleicht sagen, Daueraufgaben gibt es nur irgendwo in der Verwaltung, Buchhaltung ist immer Buchhaltung, aber gerade im technischen Bereich ist es immens wichtig, dass technisches Personal zur Verfügung steht, was dort dann schnell bei den neuen Aufgabenstellungen eingesetzt werden kann und auch qualifiziert arbeitet. Also die Themen „Geschwindigkeit“, „Rahmenbedingungen“, auch „Vernetzungen“ an einem Wissenschaftsstandort sind immens wichtige Voraussetzungen, um die Besten zu gewinnen. Vielen Dank.

Vorsitzende **Patricia Lips**:

Dann hat jetzt erneut Herr Dr. Goldman das Wort auf eine Frage von der Kollegin Dr. De Ridder.

Dr. Matthias Goldman
(Max-Planck-Gesellschaft):

Vielen Dank, Frau Dr. De Ridder, für die Frage. Das ist natürlich eine gute Frage: Was müsste man machen, um es sozusagen attraktiv zu machen? Ich werde von meinen Kolleginnen und Kollegen aus dem Ausland oft ungläubig angeschaut. Warum tust Du Dir das an? Schau mal, wir können nach der Promotion schon relativ bald auf Stellen mit einer langfristigen Perspektive einrücken. Das heißt, das, was uns eigentlich wirklich richtig weiterhelfen würde, wäre eine Vorverlagerung des Flaschenhalses. Natürlich braucht die Wissenschaft eine kompetitive Auswahl. Das ist völlig klar. Aber diese Auswahl müsste früher erfolgen, wenige Jahre nach der Promotion. Daneben halte ich auch die Einrichtung eines dritten Weges für



entsprechend zu identifizierende Daueraufgaben, wie Herr Professor Strohschneider das angesprochen hat, für sehr hilfreich. Das ist alles eine Frage von Personalmanagement zum Beispiel. Das kann das Wissenschaftszeitvertragsgesetz natürlich nicht alleine machen.

Sie hatten jetzt auch noch die Frage von Vertragslaufzeiten angesprochen, wo Sie ja auch aus Ihrer eigenen Erfahrung berichtet haben. Das können viele bestätigen, das ist ein wirklich gravierendes Problem, und es wäre schön, wenn man hier etwas tun kann.

Ich gebe nur zu bedenken, ein Gesetz mag Vorteile haben, wenn es dann nun wirklich deutlich längere Zeiten einführt. Ich gebe nur zu bedenken, dass so ein Gesetz dann auch immer Ausnahmen haben müsste oder entsprechend differenziert sein müsste. Es gibt Promotionen, die eine gewisse Dauer haben. Habilitationen gibt es immer noch in anderen Fächern, die haben eine deutlich längere Dauer. Dann gibt es aber auch den Wunsch, dass man unter Umständen mal als Gastwissenschaftler relativ kurze Zeit an eine andere Institution geht. Man müsste dann also immer wieder Ausnahmen machen.

Genauso ist es mit der Abgrenzung von Daueraufgaben. Ich glaube, Herr Dr. Blum hatte gerade was gesagt, dem ich mich nur anschließen kann. Das ist im Einzelnen gar nicht so einfach, das abzugrenzen. Was dient denn nun der wissenschaftlichen Eigenqualifikation? Was ist Daueraufgabe? Wenn man da eine Regel macht, müsste sie flexibel genug sein, und das macht dann wiederum Probleme. Wenn Sie eine flexible Regel schaffen mit Ausnahmen, besteht das Risiko, dass es zu unseren Lasten geht, weil die Arbeitgeber Angst haben, dass die Rechtsprechung die Ausnahme in einem gewissen Fall nicht durchgehen lässt. Dann stehen wir nämlich ohne Vertrag da. Das ist nur immer mein Bedenken, deshalb halte ich das mit den Leitlinien durchaus für einen Ansatz, der uns weiterhelfen würde, sofern man dafür sorgt, dass diese Leitlinien auch wirklich gut sind, dass sie die entsprechenden Inhalte haben, dass sie durchgesetzt werden. Dafür ist eine Begleitung der Politik, der Geldgeber, der Exekutive einfach unerlässlich. Man sollte die Dinge hier also nicht ganz sich selbst überlassen. Danke.

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Vielen Dank. Herr Professor Hippler, bei Ihnen waren gleich drei Abgeordnete: Herr Gehring, Frau Albsteiger und Herr Röspel.

Prof. Dr. Horst Hippler

Hochschulrektorenkonferenz Bonn:

Ich will mal beginnen mit der Anfrage zur familienpolitischen Komponente. Die Frage, ob sozusagen befristete Beschäftigungsverhältnisse automatisch um zwei Jahre verlängert werden müssen, wenn Kinderbetreuung mit Kindern unter 18 Jahren stattfindet. Da ist doch schon die Frage wichtig: War die Kinderbetreuung schon vor dem Vertrag oder während des Vertrages eingetreten? Und ich bin natürlich der Freund dafür, dass man sich, wenn das während des Vertrages eintritt, tatsächlich über eine Verlängerung unterhält. Das ist aber grundsätzlich vorher zu entscheiden. Der hat zwei Kinder oder drei Kinder und kriegt automatisch einen Vertrag, der zwei Jahre ist, da hätte ich ein Problem mit. Das gilt sozusagen genauso für Drittmittelverträge, wie für andere. Aber ich denke, wenn dort während einer Arbeitszeit etwas passiert, dass sich die Familie vergrößert, dann muss man schauen, wie man das hinbekommt. Ich kenne aus meiner Universität ein paar Fälle, die dann auch relativ schwierig waren, dass man den jungen Frauen in der Schwangerschaft einige Forschungsaufträge gar nicht mehr zumuten kann. Denken sie daran, dass sie mit Chemikalien handelt, die dann während der Schwangerschaft tatsächlich nicht empfehlenswert sind. Dann muss sozusagen eigentlich ein neuer Arbeitsplatz für sie gefunden werden, sie kann in diesem Forschungsbereich gar nicht mehr weiterarbeiten. Das machen die Universitäten im Allgemeinen sehr unangefordert. Die Zahlen sind ja auch nicht wahnwitzig groß. Aber daraus einen Anspruch zu entwickeln, das sozusagen generell zu machen, wenn ich Kinder unter 18 Jahren habe, das ist mein Vertrag, der dann zwei Jahre länger läuft als für andere, da hätte ich ein Problem mit.

Die zweite war die Frage nach den studentischen Hilfskräften - wie lange? Da kann ich mich nur anschließen, dass die sechs Jahre viel, viel vernünftiger sind. Es gibt nämlich viele junge Leute, die während ihres Studiums arbeiten müssen und



dadurch verlängert sich tatsächlich auch das Studium, dass man nicht wirklich darauf spekulieren kann, dass jemand, der während seines Studiums auch noch Geld verdienen muss, dann auch tatsächlich in der absoluten Regelstudienzeit fertig ist. Da sind die sechs Jahre also eigentlich vernünftig. Das hatten wir eigentlich von Anfang an mitgefordert. Wir waren überrascht, dass dann auf einmal vier Jahre dastanden. Sechs Jahre ist, glaube ich, die vernünftige Zeit.

Die nächste Frage: Tarifgebundene Verträge neben einem Studium? Ich bin jetzt ja ein bisschen überrascht an dieser Stelle, denn da ist die Frage: Was ist das denn dann? Ist das ein Student oder ist das jemand, der arbeitet und nebenbei studiert? Da ist schon die Frage, es sollte schon so sein, dass er hauptsächlich studiert, und dann ist die Frage, muss es denn sozusagen ein Vertrag sein, der tatsächlich tarifgebunden ist? Ich glaube, das ist ein bisschen zu viel an dieser Stelle, denn der Fokus sollte schon auf dem Studium liegen. Da bin ich eher der Meinung, dass man im Bereich der wissenschaftlichen Hilfskraft viel, viel besser aufgehoben ist, als neben dem Studium einen tarifgebundenen Vertrag zu haben, der einen zu etwas ganz anderem verpflichtet. Bei der wissenschaftlichen Hilfskraft ist natürlich völlig klar, wie lange die Beschäftigung ist und wie viel sie eigentlich aus der Studienzeit herausnimmt. Ich bin nicht unbedingt ein Freund davon, dass man das tatsächlich so machen sollte, weil ich sehe das dann eher so, dass sich das Studium zu einem Teilzeitstudium entwickeln wird oder entwickeln kann. Die Unterschiede zu einem Teilzeitstudium sind dann nicht mehr sehr, sehr groß. Es führt dann auch dazu, dass man dann, je nachdem wie dieser tarifgebundene Vertrag dann aussieht, vielleicht auch gar nicht regelmäßig an den Lehrveranstaltungen teilnehmen könnte.

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Vielen Dank. Herr Dr. Keller, Sie hatten eine Frage vom Kollegen Lenkert.

Dr. Andreas Keller (GEW, Frankfurt):

Ich gehe gern auf die beiden Fragen ein. Zunächst hatte der Abgeordnete Lenkert nochmal nach den

Laufzeiten gefragt, ob die Regelungen des Gesetzentwurfs ausreichend sind, und zwar insbesondere was den Begriff „angemessene Qualifizierung“ angeht? Da bin ich in der Tat der Auffassung, dass das, so wie es jetzt formuliert ist, nicht ausreichend ist, da die Bezugnahme auf eine Angemessenheit in Bezug auf die angestrebte Qualifizierung zu schwammig und auslegungsbedürftig ist. Herr Professor Preis hatte ja auch ausgeführt, dass die Arbeitsgerichte viel zu tun bekommen würden. Ich meine, ich mache mir darüber keine Sorgen. Wir haben eine gute Rechtsschutzstelle, und wir ermuntern unsere Mitglieder, ihre Ansprüche einzuklagen. Es ist dann aber letztlich nicht der richtige Weg, es so zu lösen. Deswegen wäre es gut, man hätte hier eine klare Regelung, bei der die Arbeitsgerichte nicht viel zu tun haben. Das hieße zum einen, dass man die Angemessenheit vielleicht noch ein bisschen klarer fasst. Da hatten wir in unserem eigenen Gesetzentwurf zur Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes vom Januar 2015 vorgeschlagen, man könnte hier Bezug nehmen auf die in dem betreffenden Fach üblicherweise erforderliche Zeitdauer für die Qualifizierung. Da wären wir eben je nach Fach bei den vier, fünf, sechs Jahren für eine Promotion. Aber da dieses natürlich auch Fragen aufwirft, wäre es zweitens wichtig, da kann ich nur nochmal wiederholen, was ich eingangs gesagt hatte, eine Untergrenze einzuziehen, die dann auch sicherstellt, dass man den Qualifizierungsbegriff so völlig losgelöst füllt, dass man etwa, Herr Schipanski, ein Rhetorikseminar oder was auch immer als wissenschaftliche Qualifizierung fasst. Natürlich ist wissenschaftliche Qualifizierung sehr umfangreich und beschränkt sich nicht darauf, dass man sich in eine Studierstube einschließt und eine Doktorarbeit schreibt. Das ist völlig klar, dazu gehört heutzutage sehr viel mehr, für die Promotion genauso wie für die Vorbereitung auf den Hochschullehrerberuf. Aber wenn wir im Gesetz eine Untergrenze von drei Jahren hätten, dann wäre auch klar, das Gesetz würde nicht missbraucht, um hier einzelne Punkte isoliert aus einer Qualifizierung rauszupacken, sondern man nimmt Bezug auf die strukturierte wissenschaftliche Qualifizierung, die wir typischerweise in der Hochschule in der Promotionsphase, in der Postdoc-Phase haben.

Wir sagen: Drei Jahre wäre eine Untergrenze, die dann nochmal klarstellt, dass die Angemessenheit



einen großen Spielraum eröffnet, aber eben nicht unter drei Jahre für Erstverträge gehen sollte. Der Bundesrat hat zwei Jahre gesagt, das wäre auch schon mal ein Schritt. Hier aber überhaupt keine Zahl reinzuschreiben, das führt dann wirklich dazu, dass wir die Prozesse haben werden. Wie gesagt, wir haben keine Angst davor, die werden wir führen, aber es wäre besser, der Bundestag macht hier eine klare Regelung.

Dann die zweite Frage von Herrn Gehring. Die bezog sich auf den Begriff „Betreuungsvereinbarungen“. Wir benutzen in unserer Stellungnahme den Begriff so nicht, aber wir machen in der Tat einen ähnlichen Vorschlag. Denn die Frage ist: Wie stellen wir eigentlich sicher, dass ein befristeter Arbeitsvertrag tatsächlich der Qualifizierung dient? Da bin ich erstmal sehr froh, dass die Bundesregierung den Schritt gegangen ist zu sagen, dass die Qualifizierung in Zukunft die Voraussetzung für eine sachgrundlose Befristung sein soll. Aber auch hier stellt sich die Frage: Ist es präzise genug formuliert? Ich glaube, man kann hier lange diskutieren, wie könnte man nun einen Qualifizierungsbegriff im Gesetz definieren? Ich weiß nicht, ob wir da eine Lösung finden werden. Besser ist, wenn man hier klare Verfahrensregelungen macht. Das eine ist die Vorgabe, ein Zeitvertrag, der sachgrundlos befristet ist und der Qualifizierung dient, der nur dann wirksam zustande gekommen ist, wenn auch im Arbeitsvertrag genau geregelt ist, was Gegenstand der Qualifizierung im Einzelnen ist, wie viel Zeit dafür benötigt wird und welche Rahmenbedingungen dafür gelten. Das ist dann im Prinzip auch so etwas Ähnliches wie eine Betreuungsvereinbarung. Es muss hier klar sein, da kann ich mich auch anderen Sachverständigen anschließen, wenn eine Qualifizierung beginnt, muss am Anfang klar sein, was das Ziel ist. Dann ist die Voraussetzung für die sachgrundlose Befristung gegeben. Das wäre unser konkreter Vorschlag.

Zweitens ist aber wichtig, dass wir hier, um Missbrauch vorzubeugen, eine klare Regelung ins Gesetz aufnehmen, dass die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die sich qualifizieren und deswegen einen Zeitvertrag haben und keinen Dauervertrag haben, dass sie sich auch in der Arbeitszeit qualifizieren können, eigenständig qualifizieren können, und zwar im überwiegenden An-

teil der Arbeitszeit, das heißt, mindestens 50 Prozent. Die Qualifizierung muss im Mittelpunkt des Arbeitsvertrages stehen. Dann ist es gerechtfertigt, ihn zu befristen. Wenn das nur 5 oder 10 Prozent sind, dann ist es auch schön, aber kein Grund für die Befristung. Deswegen sagen wir: Qualifizierung in der Arbeitszeit mindestens 50 Prozent. Dieser zweite Punkt, der soll ins Gesetz hinein, dann wäre es rechtsicher ausgestaltet. Die Arbeitsgerichte haben weniger zu tun und können sich auf die wesentlichen Dinge konzentrieren. Danke schön.

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Frau Kühn, Sie hatten eine Frage vom Kollegen Röspel.

Antonia Kühn

(Deutscher Gewerkschaftsbund):

Vielen Dank. Herr Röspel fragte danach, welche Probleme sich für Masterstudierende an Fachhochschulen ergeben, die derzeit in tarifgebundener Beschäftigung tätig sind. Herr Professor Hippeler ergänzte dann ja noch die rhetorische Frage, ob es denn ein tarifgebundener Vertrag sein muss? Und da muss ich an dieser Stelle ganz klar sagen: Ja, natürlich muss es ein tarifgebundener Vertrag sein, da es sich um Akademiker nach dem ersten berufsqualifizierenden Hochschulabschluss handelt nach der Bologna-Reform. Der Bachelor soll bereits dazu befähigen, in der Wirtschaft tätig zu sein. Es ist der erste berufsqualifizierende Abschluss, und wenn die Hochschulen die jungen Akademikerinnen und Akademiker so in die Wirtschaft entlassen, müssen sie natürlich die gleichen Kriterien an sich selbst anlegen. Wenn der § 6 so bleibt, wie derzeit formuliert, dann drohen jetzt ordentliche tarifbeschäftigte Arbeitsverhältnisse in Hilfstätigkeiten umgewandelt zu werden, weil die dort Beschäftigten natürlich nicht möchten, dass diese Phase bereits auf die erste Phase wissenschaftlicher Qualifizierung, nämlich der Promotion, angerechnet wird. Ihnen würde also am Ende die Zeit für die Promotion fehlen, wenn die Tätigkeit im Masterstudium bereits angerechnet werden würde. Es gibt ja Hochschulen, die sich da auf den Weg gemacht haben, die das auch



bereits so nutzen, und wenn das Wissenschaftszeitvertragsgesetz an der Stelle so bleibt, wie jetzt im Entwurf bislang formuliert, würde sich eine Schlechterstellung für eine Reihe von Beschäftigten ergeben. Es gibt übrigens auch Hochschulen, die würden mit Unterstützung ihrer Personalräte im Bereich der Drittmittelprojekte auch sehr gern unbefristet feststellen. Da gibt es allerdings Schreiben von Drittmittelgebern, zum Beispiel dem Bundeswirtschaftsministerium in seiner ZIM-Richtlinie im April 2015, die genau dies untersagen. Es gibt aber Hochschulen, die sagen, wir haben laufend Drittmittel in dem gleichen inhaltlichen Fachgebiet, wo wir unbefristet feststellen können und so ähnlich wie Arbeitgeber in der freien Wirtschaft auch, die Verantwortung für Aufträge übernehmen. Ich sage mal, wenn die Hochschulleitung das gerne möchte, und der Personalrat begleitet das konstruktiv, dann muss das im Gesetz offen sein und die Drittmittelgeber müssen tatsächlich auch so eine Art von Finanzierung ermöglichen. Das ist ein großes Problem, dass das derzeit untersagt ist.

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Herr Professor Preis, Sie hatten unter anderem Fragen vom Kollegen Schipanski.

Prof. Dr. Dr. h. c. Ulrich Preis
(Universität zu Köln):

Und von Herrn Lenkert eine Frage. Es geht um die Schlüsselfrage der Angemessenheit und Herr Schipanski fragt, was sollen wir als Gesetzgeber denn tun? Ich sage noch einmal, der Begriff der Angemessenheit ist ein „Blankettbegriff“. Er ist inhaltsleer, der muss durch Prinzipien und durch Grundsätze gefüllt werden. Der Gesetzentwurf sagt sehr deutlich und sehr richtig: Wir können das gesetzlich nicht festlegen. Das können wir schon gar nicht für alle Fachbereiche festlegen. Da gibt es kein bundeseinheitliches Maß. Ich will nochmal daran erinnern, gerade deshalb, weil es das nicht gibt, hat der Gesetzgeber und Sie oder Ihre Vorgänger, diese zweimal Sechs-Jahre-Regelung gefunden und erfunden, weil man dann sagt, es ist ein typisierter Zeitraum. Da kommen die Juristen, die vielleicht nur drei Jahre brauchen, gut weg. Es soll Mediziner geben, die schaffen das in

einem Jahr, die besonders Privilegierten, und Historiker brauchen besonders lange, die kamen auch mit den sechs Jahren nicht aus. Das hat dazu geführt, dass es zu einer einigermaßen, rechtssicheren Beurteilung kam. Jetzt kommt der nächste Punkt in dem Entwurf, jetzt sagt man sozusagen aus der naturgegebenen Hilflosigkeit heraus: Da gibt es jetzt ja die Richtlinien der Fraunhofer-Gesellschaft, der Helmholtz-Gemeinschaft, der Max-Planck-Gesellschaft und der Hochschulrektorenkonferenz und alles Mögliche. Jetzt antworte ich mal als Arbeitsrechtler: Es ist nicht anzunehmen, dass das Bundesarbeitsgericht seiner Entscheidung eine Richtlinie zugrunde legt, die ein Arbeitgeber, und das sind wir dann nun mal, einseitig vorgegeben hat, denn Befristungskontrolle ist Arbeitnehmerschutzrecht und soll die Reichweite des Arbeitnehmerschutzes der Arbeitgeber einseitig definieren dürfen. Das ist ein Kulturschock für die Arbeitsgerichtsbarkeit. Das werden die nicht machen. Dass man da reinguckt, was habt ihr denn da geregelt, ist richtig. Was passieren kann ist, wenn beispielsweise, nehmen wir an, die Max-Planck-Gesellschaft sagt: Wir machen eine Mindestbefristungsdauer. Wir stellen jeden mindestens für ein Jahr ein, dass er dann gebunden ist. Dann würde eine solche Bindung dazu führen, dass die Rechtsprechung möglicherweise sagen würde: Eure Befristung ist unwirksam, weil Ihr Euch an die eigene Festlegung über das Gesetz hinaus nicht gehalten habt. Deswegen, weil das alles so schwierig ist, ist nochmal mein Vorschlag, es mit einem solchen formalen Rahmen begnügen zu lassen, sechs Jahre, aber die Verlängerungszeiträume, Verlängerungsmöglichkeiten zu verändern, weil damit ganz natürlicherweise Kettenbefristungen in Kurzzzeitdauer ausgeschlossen werden. Dann brauchen wir nicht zu entscheiden, was bei einem Physiker, Historiker und Juristen eine angemessene Vertragsdauer darstellt.

In dem Entwurf ist noch eins drin: Dass ich dann sage, in der Postdoc-Phase gibt es nur noch eine Verlängerungsmöglichkeit, weil da nämlich Wertungen hinter diesen formalen Fristen sind. Die erste Frist ist die Wertung, wir geben den Hochschulen den Freiraum, um Wissenschaft zu entwickeln, aber der Cut ist bei der Promotion. Wenn derjenige promoviert ist, dann ist er wissenschaftlich qualifiziert, und dann können wir ihn über eine Regel zwingen, dass die Verträge auch richtig lang sind, nämlich drei Jahre lang sind, zweimal



drei Jahre typischerweise mit Zwischenevaluation. Wir haben dann gleichzeitig die Parallele zur Juniorprofessur. Das macht insgesamt aus meiner Sicht Sinn. Alles andere ist ganz, ganz schwierig und mit Imponderabilien verbunden, gerade in der Rechtsprechung. Das kann doch nicht sein, dass wir zusammen so Zufallsergebnisse erzielen.

Da reagiere ich kurz auf Herrn Dr. Keller mit der Untergrenze. Die jungen Leute, die wir zum ersten Mal anstellen, die sind zwar durch das Studium qualifiziert, aber sie sind in der Anstellungsphase Praktikanten. Ich mache es mal relativ drastisch: Wir müssen doch wenigstens eine Probezeit haben, denn wenn jemand ein Examen gemacht hat, ist noch lange nicht sichergestellt, dass er wissenschaftlich arbeiten kann. Das heißt, ich brauche ein halbes Jahr, wenn nicht ein Jahr Erprobung. Gibt das überhaupt was mit dem? Kann der überhaupt promovieren? Kann der überhaupt wissenschaftlich denken? Kann der wissenschaftliche Methoden anwenden? Da schüttele ich doch das Kind mit dem Bade aus, wenn ich dann hergehe und sage „da kommt der Newcomer und der kriegt direkt mal einen Dreijahresvertrag“. Das ist in der gesamten Wirtschaft absolut unüblich, und das beantwortet auch die Drittmittelfrage. Jetzt kann man ja sagen: Naja, Bewilligungszeitraum. Aber ich muss doch auch sagen: Ich hab ein Drittmittelprojekt, hab das ganze Geld von Euch, vom Bund bekommen. Jetzt soll ich das Projekt durchziehen, ich brauche dafür Leute, und ich weiß gar nicht, ob ich die richtigen Leute kriege und muss doch eine Erprobungszeit haben, ob der das überhaupt kann. Das heißt, ich kann doch nicht direkt mit drei Jahren starten, von mir aus mit einem Jahr starten, aber damit gefährden Sie doch eigentlich die Validität dieser ganzen Einstellungsprozesse.

Vorletzter Punkt - Qualifizierung. Das ist ein schönes Thema. Das Bundesarbeitsgericht hat in seiner Abgrenzung, was nicht mehr wissenschaftliche Tätigkeit ist, was nicht mehr wissenschaftliche Betätigung ist, in den Lecturer-Fällen gut definiert und hat gesagt, wenn einer „zugemüllt“ wird mit Lehraufgaben, dass der gar nicht mehr eigenständig forschen und keine Reflexion über sein Gebiet stattfinden kann. Das ist dann keine wissenschaftliche Lehrtätigkeit. Eine Definition könnte so aussehen, wenn man das denn machen wollte: „Wenn sich der Vertrag nach der tatsächlichen

Ausgestaltung und Durchführung des Vertragsverhältnisses für eine begrenzte Dauer zum Erwerb wissenschaftlicher Kenntnisse und Erfahrungen einer bestimmten wissenschaftlichen Tätigkeit zur Vorbereitung auf eine wissenschaftliche Tätigkeit unterzieht.“ Jetzt foppe ich Sie. Diese Definition stammt aus dem Mindestlohngesetz und definiert den Praktikanten. Sie müssen nur „Wissenschaft“ durch „betrieblich“ austauschen. Das ist doch genau das, was wir machen, die Qualifizierung, dass wir für eine begrenzte Dauer zum Erwerb wissenschaftlicher Kenntnisse und Erfahrungen und einer wissenschaftlichen Tätigkeit beitragen, vorbereiten auf eine wissenschaftliche Tätigkeit, das ist die Qualifizierung. Das weiß die Rechtsprechung so auch, da muss man sich an der Stelle nicht besonders anstrengen. Also nochmal mein Plädoyer dafür: Schauen Sie sich mal die Funktionalität der Regelung an. Da können alle mit glücklich werden, und wir bekämpfen die wildesten Missbräuche und die Leitlinien können trotzdem formuliert werden. Da muss man dann gucken, wie weit man sich je nach Organisation bindet.

Herr Lenkert hat dann noch die Frage gestellt zum Thema „Lehrbeauftragte und Lehrstuhlvertreter“. Wenn wir über prekäre Situationen sprechen, dann sprechen wir wirklich über die Situationen, die am Ende der wissenschaftlichen Qualifizierung stehen, wenn dann wirklich wissenschaftlich qualifizierte und herausragende Leute mehr oder weniger auf die Straße geschickt werden. Da ist eine riesige personalpolitische Verantwortung in dem Prozess dieser zwölf Jahre, die, würde ich mal sagen, immer noch unterentwickelt ist, und zwar auch mal ganz außerhalb des Tenure-Track-Verfahrens. Wenn ich als Hochschule jemanden zum Beispiel fünfzehn Jahre lang qualifiziere, man kriegt solche Befristungsketten ja hin, dann habe ich am Ende des Tages eine soziale Verantwortung, rechtzeitig zu sagen: Wenn Du nicht reduzierst, Du bist so gut, Du bist uns so viel wert, wir wollen Dich trotzdem hierbehalten.“ Das, was zu deren Prekarisierung beiträgt, von Lehrbeauftragten und Lehrstuhlvertretern, sind Regelungen in den Landesgesetzen, wo dann drinsteht: „Begründet wird für Lehrstuhlvertreter und Lehrbeauftragte ein Dienstverhältnis sui generis.“ Das steht in fast allen Hochschulgesetzen der Länder drin. Effekt dieser Regelung ist, dass die Damen und Herren Lehrbeauftragten und Lehrstuhlvertre-



ter völlig rechtlos gestellt sind, vollkommen rechtlos gestellt sind, weil sie durch Verwaltungsakt bestellt werden. Die können befristet werden ohne Ende. Das ist in der Tat ein Thema, dem man sich noch einmal widmen sollte.

Ich glaube, ich habe das Wichtigste gesagt. Dankeschön.

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Vielen Dank an der Stelle. Zum Abschluss dieser Runde noch Frau Dr. Tschaut für zwei Fragen von Kollegin Dr. De Ridder.

Abg. **Tankred Schipanski** (CDU/CSU):

Darf ich eine direkte Nachfrage stellen, weil ein Teil meiner Frage wurde von Herrn Professor Preis nicht beantwortet.

Nochmal die Frage: Den Willen des Gesetzgebers bei der Angemessenheit haben wir jetzt in die Gesetzesbegründung hineinformuliert. Sie prophezeien uns jetzt, dass sich das Bundesarbeitsgericht über den Willen des Gesetzgebers bei dieser Fragestellung hinwegsetzen wird und es anders entscheiden wird, als wir es letztlich in der Begründung oder im Gesetz ein Stück definieren?

Prof. Dr. Dr. h. c. Ulrich Preis
(Universität zu Köln):

Was steht denn drin in der Begründung des Gesetzes?

Abg. **Tankred Schipanski** (CDU/CSU):

Beispielsweise dieser Verweis auf den Code of Conduct und Ähnliches. Da sagen Sie, das reicht in der Formulierung nicht aus. Das Bundesarbeitsgericht würde sich über unseren Willen, was wir damit implizieren, hinwegsetzen.

Prof. Dr. Dr. h. c. Ulrich Preis
(Universität zu Köln):

Ja, das würden die deshalb machen: Erstens ist es sehr unspezifisch. Nochmal, Sie verweisen darauf,

sozusagen auf Regelwerke außerhalb des Gesetzgebungsverfahrens und übertragen die Verantwortung Regelwerken, die arbeitgeberseitig formuliert sind. Wir haben solche Fälle. Das Bundesarbeitsgericht hat schon Tarifverträge für unwirksam erklärt, wo die Tarifvertragsparteien das Befristungsrecht für bestimmte Bereiche so stark ausgestaltet und ausgeschaltet haben, dass sie gesagt haben, da üben wir eine Kontrolle aus. Das Teilzeit- und das Befristungsrecht ist zwingendes Recht. Ich kann Ihnen an der Stelle dazu nur sagen, das ist so, so wäre die Rechtsprechung, wird die Angemessenheit autonom beurteilt. Dabei ist nicht ausgeschlossen, dass Sie dann sagen: „Was ist angemessen? Ich gehe jetzt mal schauen in die Kulturen der jeweiligen Forschungsbereiche. Was braucht man da so als Promotion?“ Das ist nicht ausgeschlossen. Sie werden es aber selbständig machen. Es kann dazu, weil es keinerlei präzise Maßgaben gibt, viele, viele Prozesse um dieses Thema geben, wie denn die Rechtsprechung mit diesem Angemessenheitsmerkmal umgeht. Da könnte der Gesetzgeber der Rechtsprechung und den Rechtsvertretern viel Arbeit ersparen, denn es deutet sich hier ja auch schon an, dass man dann durchaus willig ist, um die angemessene Vertragsdauer Prozesse zu führen.

Vorsitzende **Patricia Lips:**

So jetzt aber Frau Dr. Tschaut, Fragen von der Kollegin Dr. De Ridder und Herrn Gehring.

Dr. Anna Tschaut (THESIS e. V.):

Vielen Dank. Ich möchte vielleicht, bevor ich gerade auf diese Frage eingehe, ganz kurz noch anmerken, dass Promovierende ganz sicher keine Praktikanten sind und auch nicht sowas Ähnliches. Ich weiß nicht, wie es bei anderen ist, aber bei meinen bisherigen Anstellungen über das Wissenschaftszeitvertragsgesetz hatte ich immer eine Probezeit. Und zuvor dann, dass die komplette Zeit der Promotion sozusagen irgendwie als Dauerprobezeit gestückelt wird, ist ganz sicherlich nicht des Rätsels Lösung.

Nun zur eigentlichen Frage - wie planbar sollte es, müsste es eigentlich sein? Für diese sogenannte erste Qualifizierungsphase ist aus unserer Sicht



weise ganz klar, dass das, was wir auch als Standard sehen, nämlich die Promotion, dass das der Zeitraum sein sollte, der planbar ist und in dem Sinne, auch, was die Anstellung angeht, gesichert sein sollte. Ich komme selber nicht aus dem künstlerischen Bereich, von daher kann ich nicht genau sagen, was da für Qualifizierungen sind. Ich selber kenne ansonsten eigentlich nur Personen mit solchen Anstellungen, die dann auch immer eine Promotion verfolgen. Ob sie es schaffen, ist eine andere Sache, aber wo das das eigentliche Ziel ist. Von daher fehlt mir da manchmal auch ein bisschen die Phantasie, wenn gesagt wird, da gäbe es noch so viele Varianten an Qualifizierungsmöglichkeiten.

Was die Zeit nach der Promotion angeht, würde ich sagen, da ist die Planbarkeit nochmal doppelt und dreifach so wichtig, weil wenn man sich überlegt, in was für einer nicht berufsbiographischen, sondern auch Lebensphase sich die Menschen dort befinden. Hier ist es vor allen Dingen auch wieder in Kombination mit privater Lebensplanung, Familienplanung nochmal wichtiger, wirklich einen Planungshorizont zu haben, der über kurze Zeitverträge hinausgeht. Nicht nur, wenn man, ich sage mal, den Ansprüchen in der Wissenschaft gerecht werden möchte - Mobilität, sondern weil man vielleicht dazu gezwungen ist, weil man vor Ort jetzt keine Stelle mehr findet. All solche Aspekte spielen da ja mit rein. Wie weit ich eben Familie beziehungsweise generell meine Lebensplanung mit der wissenschaftlichen Tätigkeit zusammenbringen kann. Umso wichtiger ist es also, da auch wirklich angemessene Zeiträume zu haben, wo ich sage, ich kann hier für Familie und für meinen Beruf planen und muss nicht alle paar Monate sozusagen erstmal wieder neu schauen, wie geht es irgendwie weiter.

Zu der Frage oder den Anmerkungen - wie sieht es mit den Qualifizierungszielen aus? So möchte ich es auch mal lieber nennen, statt Betreuungsvereinbarung. Der Begriff ist für Promotionen vielleicht noch okay, für die Zeit als Postdoc, finde ich, ist das nicht mehr ein passender Begriff. Unsere Idee ist dabei eigentlich, dass, wenn dieses dann tatsächlich eben auch schriftlich festgehalten würde, so wie Herr Dr. Keller das ja auch mit vorgeschlagen hat, dass es dadurch zum einen nochmal zu einer deutlicheren Klärung der Inhalte der Qualifizierungsziele kommen kann und

dann eben natürlich auch in der Aushandlung zwischen den Parteien auch zu einer angemessenen Kopplung an die Dauer der Zeit. Das heißt also sozusagen, dass da nochmal ganz kritisch geprüft wird, passt das eigentlich, wenn das Ziel eine Promotion ist und der Vertrag ein Jahr sein soll? Dann wird das, bis auf einige Fächer, die wir jetzt mal beiseitelassen können, in der Regel eben nicht ausreichend sein. Dann müsste über solche Regelungen aber eigentlich sehr schnell deutlich werden, wo ist jetzt sowohl das Ziel klar definiert als eben auch die Frist, die dafür zumindest intendiert wird? Das kann sich auch mal verschieben, aber die zumindest erstmal von vornherein ange setzt wird, wirklich passend ausgestaltet.

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Vielen Dank. Sehr geehrte Damen und Herren Sachverständige, Kolleginnen und Kollegen. Wir machen jetzt, so wie es aussieht, noch eine Runde.

Ich darf daran erinnern, dass wir im Anschluss an die Anhörung auch noch eine Ausschusssitzung haben. Es wäre schön, wenn alle dann hierblieben.

Ich stelle wieder vor, wer jetzt nacheinander zum Aufruf kommt: das sind die Kolleginnen und Kollegen Dr. Stefinger, Rabanus, Gohlke, Gehring, Dinges-Dierig, Dr. Rossmann und Dr. Raatz. Damit würde ich gerne die Frageliste dann schließen, auch aufgrund der vorgerückten Zeit an dieser Stelle. Und dann - Herr Prof. Strohschneider.

Prof. Dr. Peter Strohschneider
(Deutsche Forschungsgemeinschaft, Bonn):

Darf ich um Verständnis bitten, dass ich in einem schwierigen Loyalitätskonflikt zwischen Legislative und Exekutive stecke und um 12.30 Uhr gehen muss?

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Wir fangen einfach mal an. Ich verstehe es ja, wir haben ja auch 12.30 Uhr, aber Sie sehen ja, die Diskussion wird dann auf einmal lebendig. Wir müssen uns insofern also alle ein bisschen am Riemen reißen. Wir überziehen sowieso etwas.



Wer Fragen stellen möchte an Herrn Professor Strohschneider, das möglichst bitte zu Beginn zu tun.

Wir beginnen mit dem Kollegen Dr. Stefinger.

Abg. **Dr. Wolfgang Stefinger** (CDU/CSU):

Vielen Dank, Frau Vorsitzende. Vielen Dank für Ihren Hinweis bezüglich der Zeit. Deswegen möchte ich auch nur eine Frage stellen, und zwar an Herrn Dr. Blum.

Herr Dr. Blum, vielleicht könnten Sie nochmal kurz darstellen, was es für Auswirkungen beispielsweise für Helmholtz hätte, wenn wir hier als Gesetzgeber Mindestvertragslaufzeiten im wissenschaftlichen Bereich so festzurren, dass wir ihnen jegliche Befristungsmöglichkeiten beziehungsweise Spielräume, die vorgesehen sind, nehmen. Vielleicht könnten Sie das nochmal kurz darstellen.

Vorsitzende **Patricia Lips**:

Der Kollege Rabanus.

Abg. **Martin Rabanus** (SPD):

Ich versuche, es auch ganz kurz zu machen. Ich hätte eigentlich eine Frage an Herrn Professor Strohschneider gehabt, aber wenn er natürlich dem Souverän die kalte Schulter zeigen muss - nein, also Spaß beiseite, ich sage es trotzdem. Die eine Frage geht also an Herrn Professor Strohschneider, aber das kann man auch noch an anderer Stelle vertiefen. Sie haben am Ende Ihrer schriftlichen aber auch Ihrer mündlichen Stellungnahme vorhin nochmal auf die Frage Tenure-Track-Programm als Bund-Länder-Programm Bezug genommen, das Sie es für sehr notwendig halten. Ich glaube, es ist ja auch hinreichend bekannt, dass wir uns dem in der Koalition im Moment annehmen. Sie haben dann zum Schluss Ihrer Ausführungen noch einmal mündlich die Frage aufgeworfen, an welcher Stelle die Qualifikationshürden denn nun sozusagen sind, am Anfang oder am Ende? Das habe ich in der schriftlichen Stellungnahme nicht gefunden, finde ich aber eine spannende Frage. Darauf haben Sie

keine Antwort gegeben, sondern nur so sinngemäß gesagt, man müsste sich das mal überlegen. Was wäre denn Ihre Empfehlung und warum? Erste Frage.

Zweite Frage an Herrn Professor Hippler. Frau Dr. Tschaut und Herr Dr. Keller haben dieses Thema „Qualifikationsziele“, „Intendierte Fristen und Dauern“, die man vertraglich bereits festhalten sollte, nochmal stark gemacht. Wie stehen Sie denn zu diesem Punkt? Und unter welchen Bedingungen könnten Sie sich vorstellen, dass das eine kluge Einrichtung wäre, da so vorzugehen?

Vorsitzende **Patricia Lips**:

Die Kollegin Gohlke.

Abg. **Nicole Gohlke** (DIE LINKE.):

Vielen Dank. Meine Frage an Herrn Dr. Keller. Es ist aus einigen Wortmeldungen oder Beiträgen manchmal herauszuhören, dass die rechtlichen Rahmenbedingungen gegenüber anderen möglichen denkbaren Steuerungsmechanismen, wie zum Beispiel Finanzierung oder andere Fragen, vielleicht gar nicht so hoch einzuschätzen sind. Es wird vielfach darauf abgestellt, dass vielleicht auch Selbstverpflichtungen ausreichen könnten. Jetzt meine ich aber, dass gerade das Beispiel einiger Einrichtungen zeigt, dass auch solide Finanzen nicht automatisch zu einer Zunahme unbefristeter oder nicht prekärer Beschäftigungsverhältnisse führen müssen. Es ist ja auch beschrieben worden, zum Beispiel auch bei Dr. Goldmann, wie eine Beschäftigungsexpansion unter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern eben nicht eigentlich fast ausschließlich über sozusagen befristete Stellen erfolgt, und zwar eigentlich auch unter den Bedingungen von nichtprekären finanziellen Rahmenbedingungen. Deswegen meine Frage: Welchen Stellenwert hat der gesetzliche Rahmen eben doch, und welche Rolle kann aber auch eine aktive Vergabepolitik zum Beispiel seitens der Bundesregierung spielen?

Vorsitzende **Patricia Lips**:

Vielen Dank. Der Kollege Gehring.



Abg. **Kai Gehring** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN):

Ich wollte nochmal etwas zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf fragen, weil in den Stellungnahmen ja mehrfach die Unverbindlichkeit der familienpolitischen Komponente kritisiert worden ist und dass sie für Drittmittelbefristete eben gar nicht gilt, sie davon nicht profitieren können. Jetzt habe ich das so wahrgenommen, dass die GEW da einen sehr weitreichenden Vorschlag hat, die HRK keinen eigenen und jetzt könnten Herr Prof. Preis oder Herr Dr. Goldmann vielleicht nochmal was dazu sagen. Was schlagen Sie da vor? Wo wäre da ein möglicher Formulierungsvorschlag? Frau Kühn kann da vielleicht auch noch eine Einschätzung zu geben.

Vorsitzende **Patricia Lips**:

Moment, langsam. Also jetzt ist gut. Bitte zwei benennen, die darauf antworten sollen, auf diese Frage.

Abg. **Kai Gehring** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN):

Die Frage ist, wer sich da wirklich berufen fühlt zu sagen, ich habe da eine Formulierungshilfe.

Vorsitzende **Patricia Lips**:

Das nützt mir jetzt herzlich wenig an der Stelle. Dann muss ich eine Auswahl treffen.

Abg. **Kai Gehring** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN):

Dann Professor Preis und Frau Kühn bitte.

Vorsitzende **Patricia Lips**:

Gut. Dann hat die Kollegin Dinges-Dierig nochmal das Wort.

Abg. **Alexandra Dinges-Dierig** (CDU/CSU):

Ich habe eine Rückfrage aufgrund der Ausführung

von Professor Preis, der heute vor dem Hintergrund, dass der Begriff „angemessen“ unbestimmt ist, zweimal dafür geworben hat, einen formalen Rahmen für die Anzahl der Befristungen zu finden. Ich würde gerne mal von Ihnen, Herr Dr. Blum und Ihnen, Herr Professor Hippler, wissen, wie das bei Ihnen bewertet werden würde, wenn das so wäre. Nehmen wir das Beispiel, was er gesagt hat, sechsmal im Befristungsrahmen. Das würde ja auch bedeuten, sechsmal ein halbes Jahr sind drei Jahre, und das war es dann.

Vorsitzende **Patricia Lips**:

Dankeschön. Der Kollege Dr. Rossmann.

Abg. **Dr. Ernst Dieter Rossmann** (SPD):

Zunächst möchte ich einmal festhalten: Was jetzt von der Regierung, auch nach Beratung mit den Regierungsteilen der Fraktionen, vorgelegt worden ist, ist natürlich ein Kompromiss. Nur, dass das auch alle wissen, dass die SPD sich nicht von dem distanziert, was im Bundesratsverfahren ja umgekehrt als klarere sozialdemokratische Position vorgestellt worden ist. Aber so ist Politik. Gleichzeitig freue ich mich, dass ja eben auch aus der Wortmeldung unseres Koalitionspartners, von Frau Albsteiger bis zu Herrn Schipanski, Frau Dinges-Dierig, deutlich wurde, wir sind an bestimmten Stellen auch noch am Suchen.

Sie hatten das auch adressiert mit wissenschaftlichen Hilfskräften, sechs oder vier, oder auch Familienkomponente. Ich habe einen anderen Punkt, da würde ich ausdrücklich auf das Bezug nehmen, was DGB, ver.di, GEW, DFG mit der Kopplung der Drittmittelverträge an die Dauer der Mittelbewilligung oder besser doch der Projektlaufzeit/des Projektzeitraums angesprochen haben. In der Begründung ist der Projektzeitraum ja angesprochen worden, im Text die Dauer der Bewilligung.

Jetzt also die Frage an den rechtskundigen Professor Preis: Was würde man sich vergeben und welches Problem würde entstehen, wenn wir die Formulierung der Begründung in den Gesetzestext bei § 2 (2) hineinnehmen und es dort dann nur heiße „Dauer des bewilligten Projektzeitraums“ o-



der „bewilligter Projektzeitraum“ als ganz konkrete juristische Bewertung?

Das zweite, was ich Herrn Böhme fragen möchte, ist, Herr Professor Strohschneider hatte die Annäherung von Personal in Technik und Verwaltung zu wissenschaftlichem Personal in modernen Forschungsprojekten angesprochen. Wie geht ver.di mit der Auflösung dieser Konfliktlage, die dann ja neugeregelt würde, praktisch um, wenn sie nicht mehr nach Wissenschaftszeitvertragsgesetz, sondern nach dem Zeit- und Befristungsgesetz abgehandelt würde? Was folgt eigentlich aus der Beobachtung, die Professor Strohschneider in Bezug auf die nicht mehr so klar abgrenzbaren klassischen Personalkategorien gemacht hat?

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Vielen Dank. Und zum Abschluss noch die Kollegin Dr. Raatz.

Abg. **Dr. Simone Raatz** (SPD):

Ganz kurz, weil das auch in der Diskussion eine Rolle spielte. Und zwar hat Frau Dr. Tschant darauf hingewiesen, dass eine Betreuungsvereinbarung oder eine Zielvereinbarung mit einer Vertragsunterzeichnung sehr sinnvoll wäre. Vielleicht könnten Sie das nochmal näher ausführen?

Herr Dr. Blum hat ja gerade gesagt, er findet gut, dass die Betreuungsvereinbarung nicht drin ist. Welche Risiken sehen Sie denn, wenn man so etwas verabschieden würde?

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Vielen Dank. Ich mache jetzt zum Verfahren, abweichend von der alphabetischen Reihenfolge, folgenden Vorschlag: Wir haben noch vier Minuten Herr Professor Strohschneider, Ihre Chance.

Prof. Dr. Peter Strohschneider
(Deutsche Forschungsgemeinschaft, Bonn):

Vielen Dank. Erschüttert darüber, dass am Ende meiner alten Tage Zweifel an meiner Loyalität gegenüber dem Deutschen Parlamentarismus aufkommen konnte, will ich die Frage von Herrn

Rabanus doch beantworten.

Also die Frage war, wenn man ein System hat, das über das Verhältnis von Tenure-Track-Stellen und „getenureten“ Stellen gesteuert wird, das ist der Gag im amerikanischen Wissenschaftssystem, dann kann man die Hürde entweder am Eingang in den Tenure Track oder am Ausgang aus dem Tenure Track und dem Eingang in die Tenure Position wählen. Beides kommt vor, beides kommt auch bei Spitzenuniversitäten vor, die manchmal auch ihre Politiken ändern. Für das deutsche Wissenschaftssystem würde ich dafür plädieren oder dafür werben, die Hürde am Eingang in den Tenure Track zu setzen, und zwar deswegen, weil wir im Vergleich zum amerikanischen ein sehr viel kleineres Universitätssystem haben, das deswegen weniger tiefengestaffelt ist. Es fehlt in Deutschland das, was man mit einem unschönen Ausdruck - so in unserem Jargon - den negativen Karriereweg nennen kann. Damit ist gemeint, wenn Sie in Harvard scheitern, können Sie in Kleinkleckersdorf genau damit noch erfolgreich sein, dass Sie in Harvard gescheitert sind, weil nur sehr wenige die Chance haben, in Harvard zu scheitern. Diese Art von negativem Karriereweg, den gibt es in Deutschland praktisch nicht. Den gab es im Kaiserreich, aber heute gibt es den praktisch nicht mehr. Ja, ist wahr - ja klar, Greifswald, Göttingen, Berliner Universität, klare Berufs- und Aufstiegswege und Abstiegswege, da gab es das, das gibt es heute nicht mehr. Deswegen finde ich es fairer, die starke Hürde sozusagen auf den Eingang in den Tenure Track zu setzen. Das entspricht im Übrigen auch der Wissenschafts- und unserer Argumentation, indem wir sagen, die wirkliche Entscheidung über den Verbleib im Wissenschaftssystem muss relativ nahe an der Promotion geführt werden und nicht realtiv weit weg von ihr. Deswegen scheint mir das, wenn man so weiterargumentieren will, die richtige Lösung zu sein. Herzlichen Dank, Frau Vorsitzende.

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Wir haben sehr herzlich zu danken. Dann kommen wir jetzt aber wieder zurück in unseren Modus. Herr Dr. Blum hat das Wort, da ist einiges angelandet bei Ihnen.



Dr. Nikolaus Blum

(Helmholtz Zentrum München):

Vielen Dank. Zunächst zur Frage von Herrn Dr. Stefinger. Sie hatten mich ja gebeten, nochmal die Auswirkungen zu schildern, wenn jetzt Mindestvertragslaufzeiten fest vorgeschrieben würden. Das würde die Flexibilität der Forschungszentren in der Tat erheblich beeinträchtigen, und ich möchte diese Frage ganz direkt aus dem praktischen Alltag heraus beantworten. Es gibt durchaus die Notwendigkeit der Anpassung, und ich glaube, es ist auch im Interesse der Beschäftigten und im Interesse der Nachwuchswissenschaftler, Kurzläufer zu machen, insbesondere wenn jemand beispielsweise mit der Promotion noch nicht fertig ist und vielleicht noch drei oder sechs Monate drangehängt bekommen muss oder sich eben die Laufzeiten von einem Drittmittelprojekt halt geändert haben, weil noch eine Anschlussbewilligung kam. Oder auch der Fall - Herr Professor Preis hatte diese Fragestellung ja auch schon angesprochen - vor einer Promotion - wie kriegt ein Doktorvater eigentlich heraus, eignet sich dieser Mitarbeiter oder diese Mitarbeiterin dafür? Da muss es möglich sein, das mit einem Kurzläufer vielleicht noch mal auszuprobieren. Deshalb sagte ich ja in meinem Eingangsstatement: Ich halte es für richtig, dass Soll-Orientierungsvorschriften sozusagen im Gesetz enthalten sind, aber keine absoluten Mindestlaufzeiten, weil ich wie gesagt glaube, das wäre für den wissenschaftlichen Nachwuchs auch nicht hilfreich.

Insofern, in dem Kontext vielleicht die zweite Frage von Frau Dinges-Dierig - wie sehe ich das mit diesen Staffellungen, die Herr Professor Preis vorgeschlagen hat? Ich kann das aus arbeitsrechtlicher Sicht absolut nachvollziehen, dass es dann klarer ist. Aus der Praxis heraus, denke ich, ist es schwierig zu beurteilen. Es gibt Konstellationen, wo ich jetzt nicht aus arbeitsrechtlicher, sondern aus personalwirtschaftlicher Sicht sagen würde, da ist es schon schlecht, wenn dann innerhalb einer kurzen Zeit sechs Befristungen hintereinander geschaltet werden. Frau Dr. De Ridder hatte vorhin ja so ein Beispiel genannt. Das waren ja nur drei und es wurde sehr deutlich, dass es eigentlich unpassend war. Von daher tue ich mich da, wie gesagt, schwer und möchte nur meine Lanze dafür brechen, auch wenn das sozusagen aus ar-

beitsrechtlicher Sicht nicht ganz leicht einzuordnen ist für Policies der Zentren oder der Wissenschaftsorganisationen. Bei uns werden beispielsweise seit vielen Jahren Doktoranden von Anfang an mit Dreijahresverträgen ausgestattet. Wenn wir sicher sind, da haben wir jemanden für eine Promotion, dann kriegt der einen Dreijahresvertrag. Es gibt die Konstellation, dass, ich will mal sagen, wenn jetzt im Drittmittelvorhaben nur zwei Jahre vorgesehen sind, dass der Vertrag zunächst auf zwei Jahre abgeschlossen wird. Jeder Doktorand hat bei uns die Zusicherung, er kriegt auf alle Fälle drei Jahre finanziert. Das ist ein Beispiel, wie man, glaube ich, völlig unabhängig von Regelungen vernünftig mit dem Thema „Doktoranden und Promotionen“ umgehen kann und umgehen muss. Das würde, meines Erachtens ausgeschlossen werden, wenn das zu sehr formalisiert wird. Von daher tue ich mich ein bisschen schwer mit dem Vorschlag, wir schieben es jetzt rein auf eine bestimmte Anzahl von Befristungen.

In dem Kontext auch nochmal, ich würde mich in der Tat auch der Meinung anschließen: Qualifizierungsvereinbarungen, die abgeschlossen werden, aus denen das Qualifizierungsziel und dann auch die Begründung hervorgeht, warum wird die jetzt in dem Fall so lange gewählt, das halte ich für hilfreich und sinnvoll. Könnte ich, würde ich auch für unsere Einrichtung - oder wenn der Gesetzestext so verabschiedet wird, wie er jetzt vorgeschlagen ist - auf alle Fälle für die Praxis strengstens empfehlen, weil, wenn es zu einer Fragestellung kommt, muss man ja auch als Organisation in irgendeiner Weise nachweisen, warum hat man das jetzt so gewählt. Mir ist klar, dass diese arbeitsrechtliche Betrachtung dann offen bleibt, aber vielleicht auch dazu nochmal: Über 90 Prozent der Fälle oder eine ganz überwiegende Zahl der Fälle geht ja, Gott sei Dank, nicht vor die Arbeitsgerichte, sondern wird in den Wissenschaftszentren abgewickelt. Da ist es für jeden Nachwuchswissenschaftler und für jede Nachwuchswissenschaftlerin hilfreich, eine verlässliche Grundlage zu haben.

Die Berechenbarkeit der Entwicklung, das ist das Entscheidende, und ich denke nicht nur an eine Justiziabilität. Das vielleicht auch zum Thema „Betreuungsvereinbarung“, wenn also Betreuungsvereinbarung im Sinne einer Zielfestlegung und



Zielvereinbarung verstanden wird - okay. Weshalb ich mich kritisch gegenüber dem Thema „Betreuungsvereinbarung“ geäußert habe, war, dass die Betreuungsvereinbarung dann ja gerade bei den Außeruniversitären unter Umständen - wenn das formale Ziel nur durch/über die Hochschule erreicht werden kann - in der Hochschule getroffen werden müsste, der Arbeitsvertrag in der Außeruniversitären. Was passiert eigentlich, wenn das nicht zusammengeht? Wenn Laufzeiten sich verändern, wenn, was weiß ich, eine Universität dann vielleicht erst mit der Betreuungsvereinbarung hinterherkleckert? Da würden, glaube ich, viele Unsicherheiten entstehen, wenn das auseinander fällt. Aber in dem Sinne, wie ich es jetzt eben gesagt habe, dass man sich über Qualifizierungsziele einigt und die auch festhält - volle Zustimmung.

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Vielen Dank. Herr Böhme.

Klaus Böhme (ver.di, Berlin):

Ich versuche mal, deutlich zu machen, die Antwort auf die Frage von Herrn Dr. Rossmann muss im Grunde genommen dreigeteilt sein. Es ist eine rechtliche Komponente, es ist eine tarifpolitische Komponente und es ist - das ist, denke ich, auch eine Forderung meiner Gewerkschaft - eine personalwirtschaftliche Komponente.

Ich fange mal mit dem einfachsten an, das ist die rechtliche Komponente, weil unsere Argumentation, was etwa das Personal in den Verwaltungen angeht, ist ja durchaus, es ist zuzumuten, Daueraufgaben tatsächlich auch mit unbefristet beschäftigten Kolleginnen und Kollegen zu besetzen. Das, was für Projekte in den Verwaltungen an Aufgaben anfällt, ist im Grunde genommen im Regelfall auch Daueraufgabe. Das mag im technischen Bereich teilweise anders aussehen. Wenn ich nicht mit unbefristet Beschäftigten arbeiten kann, weil ich - das war ja teilweise die Argumentation - auch Spezialistinnen und Spezialisten brauche, dann spielt es aber eigentlich keine Rolle, ob ich unbedingt einen Sonderbefristungstatbestand für einen Personenkreis in diesem Qualifizierungsbefristungsgesetz habe, der eigentlich vom Gesetz her nicht betroffen sein soll, oder ob

ich die Befristungsregelungen des allgemeinen Rechts, in diesem Fall das Teilzeit- und Befristungsgesetz, heranziehe. Ich habe vorhin schon versucht, das deutlich zu machen. Dort habe ich ja auch exemplarisch einen Tatbestand aufgeführt, wenn eine Aufgabe nur oder wenn der Mehr- oder Personalbedarf der Einrichtung nur vorübergehend gegeben ist. Dann ist das ja nach Teilzeit- und Befristungsgesetz ein rechtlicher Rahmen, ein Beschäftigungsverhältnis zu befristen. Da ist der rein rechtliche Rahmen, weil auch ver.di sich darüber im Klaren ist, es muss durchaus auch im Bereich Technik und Verwaltung immer wieder Befristungen geben, aber bitte mit entsprechendem vernünftigem sachlichen Grund.

Das Zweite ist die tarifpolitische Komponente. Wenn sich die Tätigkeitsfelder denn tatsächlich, - und das ist überwiegend im Bereich der MINT-Fächer, der technischen Fächer sicherlich zu bejahen -, wenn sich das so annähert, dann muss man natürlich zu gegebener Zeit ganz dringend über die mögliche Bezahlung des technischen Personals, das nicht wissenschaftlich beschäftigt ist, nachdenken. Aber spätestens da sind auch die Einrichtungen selber diejenigen, die erklären: Nein, das ist eine völlig andere Tätigkeit. Wenn die Einrichtungen dazu stehen, das ist so, dann muss man das in entsprechenden Verhandlungen mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder einbringen, um hier Eingruppierungsmerkmale einander anzupassen und dadurch auch eine bessere Bezahlung zu ermöglichen.

Das Dritte - die personalwirtschaftliche Komponente. Bezogen auf das Personal in den Verwaltungen ist bereits benannt, da gehen wir davon aus, das ist im Regelfall Daueraufgabe und entsprechend auch mit unbefristet Beschäftigten zu erledigen. Darüber hinaus muss es aber möglich sein - weil ansonsten würden wir, glaube ich, das technische Personal, das nichtwissenschaftliches Personal ist, absolut abwerten - es muss möglich sein, zu sagen, auch unbefristetes technisches Personal ist in der Lage, sich kurzfristig an geänderte Aufgabenstellungen anzupassen, in dem Zusammenhang etwa mit einem Personalpool zu arbeiten, mit einem Stellenpool zu arbeiten. Es gibt ja durchaus Hochschulen, etwa RWTH Aachen, wo



so etwas ansatzweise probiert wird, erst an dem Punkt, wo ich wirklich den absoluten Spezialisten brauche und genau weiß, ich brauche ihn auch tatsächlich nur für einen begrenzten Zeitraum, dann von der Möglichkeit der Befristung, aber da reichen die Möglichkeiten des Teilzeit- und Befristungsgesetzes aus, Gebrauch zu machen.

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Vielen Dank. Herr Professor Hippler, Sie hatten Fragen vom Kollegen Rabanus und der Kollegin Dinges-Dierig.

Prof. Dr. Horst Hippler

(Hochschulrektorenkonferenz Bonn):

Ich hatte zwei Fragen. Eine Frage zu den Qualifizierungszielen, ob man Dauer und Ziel sozusagen vertraglich festhalten sollte, so habe ich die Frage jedenfalls verstanden. Ich kann eigentlich nur aus dem Orientierungsrahmen der Hochschulrektorenkonferenz zitieren, dass das im Allgemeinen grundsätzlich vorgesehen ist und das auch teilweise passiert. Es ist eine Selbstverpflichtung der Hochschulen, die Erstbefristung von Arbeitsverhältnissen des wissenschaftlichen Personals so zu bemessen, dass das Qualifizierungsziel erreicht werden kann. Man geht auch davon aus, dass bei aus Haushaltsmitteln finanzierten Stellen mit dem Qualifikationsziel Promotion 24 Monate in der Regel nicht unterschritten werden, mit einer zwölfmonatigen Verlängerungsoption. Das ist sozusagen die Selbstverpflichtung der Hochschulen. In der Regel sieht man auch vor, das zu ändern, dass mittlerweile an vielen Promotionsorten ein Doktorandenverhältnis zur Sicherung der Rahmenbedingungen von einer Betreuungsvereinbarung flankiert wird. Insofern ist man da auf dem Wege einer Selbstverpflichtung, so dass man, glaube ich, diese ganze Regelung per Gesetz nicht wirklich braucht, denn es muss auch Ausnahmen geben. Man kann nicht vorhersehen, wie das alles funktioniert, insbesondere auch da Promotionen natürlich nicht immer nur direkt an den Universitäten stattfinden. Wir haben viele Promotionen an außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Da ist die Frage der Abstimmung eine wichtige Frage, das haben Sie gerade erwähnt, Herr Böhme. Es

gibt aber auch Promotionsarbeiten, die in der Wirtschaft stattfinden, insbesondere bei den Ingenieuren. Auch darüber muss man reden, wie man das dann sozusagen hinbekommt. Insofern ist das eine Sache, wo man einen absoluten Regelungsbedarf hat, der die Freiheiten und die Möglichkeiten, die wir jetzt bei der Vielfalt, bei der hohen Qualität der Promotionen haben, dass wir das wahrscheinlich einschränken würden.

Die Frage bei befristeten Arbeitsverhältnissen nach Abschluss der Promotion ist, in welche Richtung man sich da denn hineinbegeben will. Es gibt sicherlich, bevor man tatsächlich den Weg beschreitet, eine Entscheidungsphase nach der Promotion - ist das überhaupt der richtige Weg, in der Wissenschaft zu bleiben oder nicht? Auch dafür, muss es, denke ich, eine Art und Weise geben, wie man die Verträge regelt. Wir glauben auch da, dass die Hochschulen sich selbst verpflichten, das auch tatsächlich zu tun.

Die Frage der Befristung - maximal sechsmal in sechs Jahren. Ich kann nur sagen, dass das wirklich dazu führt oder so sein kann, dass man sagt, wir machen das jetzt in Halbjahresverträgen, und dann ist das nach drei Jahren gegessen. Das halte ich für nicht wirklich hilfreich an der ganzen Geschichte, weil das andere ist, glaube ich, spannender, sozusagen hinzuschauen, wie sich Qualifizierungsziele dann auch entwickeln.

Ich bin immer noch der festen Überzeugung, dass - wir reden hier immer nur von Promotionen und von einer Professur hinterher - es so wahnsinnig viele Qualifizierungsziele nach dem Studium gibt, die auch an wissenschaftlichen Einrichtungen in der außeruniversitären Forschung und in der universitären Forschung stattfinden werden, dass man sich da wirklich so einschränken würde, dass man eigentlich gar nicht mehr weiß, um was es da wirklich geht.

Die Qualifizierungsziele ändern sich permanent mit einer riesengroßen Geschwindigkeit. Nehmen Sie an, die wichtige Frage: Da kommt jemand aus der Physik und will im Maschinenbau promovieren. So ganz trivial ist das nicht, ob der tatsächlich dafür qualifiziert ist und das auch tatsächlich hinbekommt. Dann brauchen Sie eigentlich sozusagen einen Vertrag zur Vorqualifizierung, ob er das denn tatsächlich hinbekommen kann. Das



muss auch möglich sein, dass man nicht sofort eigentlich gleich sagt, das muss in einen solchen Vertrag hineingehen. Insofern wären diese sechsmal in sechs Jahren dann an dieser Stelle sehr hilfreich, aber man kann das auch anders formulieren. Wir haben heutzutage ja sehr, sehr viel mehr Promotionen, die sich transdisziplinär oder interdisziplinär entwickeln, sodass wir da eigentlich viel genauer hinschauen müssen, sind die Kandidaten dafür auch tatsächlich geeignet? Wir haben auch, das darf man hier nicht vergessen, sehr, sehr große Nachfragen von Doktoranden aus dem Ausland. Auch da muss man erstmal genau hinschauen, erfüllen sie tatsächlich die Qualifikationen, die wir haben wollen? Insofern ist die Art, das Qualifizierungsziel zu definieren, wobei eben auch solche Vorqualifikationen bei uns eine große Rolle spielen, glaube ich, sehr, sehr wichtig. Man kann das nicht alles in einer Probezeit von einem halben Jahr tatsächlich wirklich entscheiden.

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Vielen Dank. Herr Dr. Keller, Sie hatten eine Frage von der Kollegin Gohlke.

Dr. Andreas Keller (GEW, Frankfurt):

Frau Gohlke hatte nach dem Stellenwert letztlich einer Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes im Kontext der Handlungsmöglichkeiten, die der Bund auch sonst noch hat, gefragt. Das ist, glaube ich, aus dem Grund eine sehr wichtige Frage, weil es falsch wäre zu denken, dass der Bund, außer das Wissenschaftszeitvertragsgesetz ändern zu können, in der Hochschulpolitik wenig zu sagen hätte. Zwar liegt die Kompetenz in der Tat ganz überwiegend bei den Ländern, aber der Bund hat viele Gestaltungsmöglichkeiten. Es ist wichtig, hier auch zum Schluss vielleicht nochmal das Augenmerk darauf zu lenken, was der Bund außer der Novellierung des Gesetzes noch tun kann. Da war ja schon viel davon die Rede, das will ich hier gar nicht wiederholen, dass der Bund offensichtlich gerade mit den Ländern über einen Pakt für den sogenannten wissenschaftlichen Nachwuchs verhandelt, wo es auch darum geht, Anreize zu geben, an den Hochschulen für berechenbare Karrierewege zu sorgen. Da bin ich gespannt, ob wir hier vielleicht auch bald wieder

eine Anhörung haben werden, sobald wir Näheres darüber erfahren. Im Moment ist ja leider nichts bekannt, was Bund und Länder verhandeln. Es findet unter Ausschluss der Öffentlichkeit statt, aber das ist ein wichtiger Ansatz.

Aber darüber hinaus, hatten Sie, Frau Gohlke, das Stichwort „Vergabepolitik“ benannt, was wir auch in unserer Stellungnahme haben. Wir kennen den Begriff „Vergabepolitik“ von den Kommunen oder von den Ländern, die Aufträge an Dienstleister vergeben und die dann von diesen aber verlangen, dass sie bestimmte Standards einhalten, was die Beschäftigungsbedingungen angeht, Tarifverträge einhalten, Mindestlöhne zahlen. Ich frage mich schon einige Zeit, warum der Bund hier eigentlich mit Milliarden Hochschulen und Forschungseinrichtungen finanziert, aber nicht so genau hinschaut, was mit den Beschäftigungsbedingungen dann im Einzelnen passiert. Es gibt da beim Pakt für Forschung und Innovation erste Ansätze, dass in Monitoring-Berichten auch etwas über den wissenschaftlichen Nachwuchs, über die Gleichstellung gesagt werden muss, aber es hat dann auch wenige Konsequenzen, wenn die Forschungseinrichtungen da wenig vorzuweisen haben. Bei anderen Finanzierungsformen – da denkt man etwa an die anderen Pakte, „Qualitätspakt Lehre“ oder „Qualitätsoffensive Lehrerbildung“, aber auch an die Drittmittelfinanzierung, die ja von Bund und Ländern über die DFG finanziert wird - gibt es denn hier überhaupt keine Instrumente, um darauf zu achten?

Ich persönlich - die ganze GEW, nicht nur ich persönlich - halte es schon nach wie vor für einen Skandal, dass sich die Max-Planck-Gesellschaft und andere Forschungseinrichtungen nach wie vor weigern, einem Arbeitgeberverband beizutreten und einen Tarifvertrag anzuerkennen. Sie wenden ihn zwar teilweise freiwillig an, aber in Fragen, wo er ihnen nicht gefällt nicht, kann das nicht sein, dass eine öffentliche Einrichtung, die mit Milliarden Steuergeldern finanziert wird, sich weigert, Tarifverträge zu unterschreiben. Das wäre auch eine Frage, die an der Stelle mal diskutiert werden müsste, die auch zum Thema „Vergabepolitik“ gehört. Ebenso wie die Frage, da kann ich jetzt an Herrn Professor Hippler anknüpfen, ob die Einrichtungen, die gefördert werden, eigentlich bereit sind, sich selbst zu verpflichten in einem



Kodex „Gute Arbeit“, wie wir ihn auch als „Herrschinger Kodex“ 2013 vorgeschlagen hatten, zu guten Beschäftigungsbedingungen zu verpflichten. Das machen erfreulicherweise einige Hochschulen. Die HRK hat selbst auch Empfehlungen abgegeben, die in die richtige Richtung gehen, aber ich weiß nicht, wie viele Hochschulen bisher einen Orientierungsrahmen entwickelt haben. Sicher gibt es einige, die es nicht getan haben, und hier erwarte ich eigentlich auch vom Bund, der diese Einrichtung finanziert, dass er hier genauer hinschaut, ob es wirklich solche Selbstverpflichtungserklärungen gibt. Da sehen wir also Möglichkeiten bis hin zu der Frage auch an der Stelle, wo der Bund selbst Tarifpartner ist. Denkt man etwa an die Bundeshochschulen, die Bundeswehrhochschulen, die Verwaltungsfachhochschulen, ob der Bund die Möglichkeiten hier als Arbeitgeber auch nutzt, um etwa über Tarifverträge wissenschaftsspezifische Regelungen, wie sie die Länder längst abgeschlossen haben, in den Tarifverträgen zu verankern. Leider ist es so, dass die Gewerkschaften dieses hier ganz vergeblich eingefordert haben, dass wir wissenschaftsspezifische Regelungen haben. Hier müsste auch der Bund als Tarifpartner tätig werden. Immer wieder ist davon die Rede, auch in diesem Ausschuss, von einem Wissenschaftstarifvertrag. Das ist ein schönes Wort, aber der Bund hätte die Möglichkeit, bei seinen eigenen Einrichtungen genau so etwas auszuprobieren, indem man wissenschaftsspezifische Regelungen aufnimmt.

Das sind also viele Handlungsmöglichkeiten, die uns aber, damit komme ich auch zum Schluss, nicht zu dem Fehlschluss verleiten dürfen, ein Gesetz wäre unwichtig - im Gegenteil. Das Gesetz ist natürlich die schärfste Waffe, die die Politik hat, weil es verbindlich ist. Es wäre fatal, jetzt nur darauf zu vertrauen, dass sich die Hochschulen, die Forschungseinrichtungen Kraft ihrer Autonomie, die sie haben, verantwortungsbewusst positionieren, denn dieses ist ja über viele Jahre nicht passiert. Der Gesetzgeber hat die Verantwortung, Mindeststandards zu setzen. Im Moment haben wir die Situation, dass wir mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz ein Sonderarbeitsrecht haben, das den Arbeitgebern viele Freiheiten gibt, die andere Arbeitgeber nicht haben, auch etwa die Industrie nicht, die ja auch Forschung und Entwicklung macht. Da gibt es keine 90 Prozent-Zeitverträge und die Erfahrungen zeigen, dass die

Hochschulen und Forschungseinrichtungen diese Verantwortung nicht so wahrgenommen haben, wie es ein verantwortungsbewusster Arbeitgeber tun müsste. Darum ist es wichtig, dass der Bund sich auch genau fragt, wie kann er gesetzliche Rahmenbedingungen so sicherstellen, dass auch faire Beschäftigungsbedingungen, verlässliche Berufsperspektiven eröffnet werden? Deswegen ist ein Gesetz wichtig, und das ist ja auch gut, dass der Gesetzentwurf vorliegt und in diese Richtung auch diskutiert wird. Man darf nicht beides gegeneinander ausspielen, beides ist richtig, ein Gesetz ebenso wie auch andere Instrumente, die der Bund hat. Wir wünschen uns, dass der Bund hier alle Register zieht, wenn er es damit ernst meint, dass Beschäftigungsbedingungen fair ausgestaltet werden sollen im Interesse von guter Qualität von Forschung und Lehre, im Interesse der Attraktivität des Arbeitsplatzes „Hochschule“ und „Forschung“. Dann soll der auch alle Register ziehen, und dabei werden wir ihn gerne unterstützen als GEW. Vielen Dank.

Vorsitzende **Patricia Lips**:

Frau Kühn, Sie hatten noch eine Frage von Herrn Gehring.

Antonia Kühn (Deutscher Gewerkschaftsbund):

Da ging es um die familienpolitische Komponente. Da möchte ich als erstes festhalten, dass der Ansatz der familienpolitischen Komponente ein sehr wichtiger ist, getragen von dem Gedanken, Wissenschaft und Familie vereinbart zu gestalten. Aus der Praxis und auch aus der Evaluation wissen wir aber, dass da keine Umsetzung stattgefunden hat, dass nur 2 Prozent der Betroffenen überhaupt von dieser Möglichkeit einer Vertragsverlängerung aufgrund der familienpolitischen Komponente Gebrauch machen konnten. Um es auch mal ganz plastisch zu machen an einem ganz konkreten Beispiel: Es gab einen wissenschaftlichen Mitarbeiter an der Fernuniversität Hagen mit vier Kindern unter 18 Jahren, der jetzt ganz konkret um Vertragsverlängerung aufgrund der familienpolitischen Komponente gebeten hat und dem die Universität das versagt hat mit der Begründung, die Anrechnung der Kinderbetreuungszeiten auf die Höchstbeschäftigungsdauer



nach Wissenschaftszeitvertragsgesetz liege grundsätzlich im Ermessen des Arbeitgebers, deswegen hätte er da keinen Anspruch drauf. Ich sehe, dass das einseitig genutzt wird, der Arbeitgeber hat derzeit das alleinige Auslegungsrecht dieser familienpolitischen Komponente. Deswegen ist es sehr wichtig, und das ist eben auch die konkrete Frage, dass im Gesetz rein formuliert wird, dass es einen Rechtsanspruch auf automatische Verlängerung gibt, es sei denn, der Beschäftigte widerspricht dem schriftlich ausdrücklich, weil der Beschäftigte das nicht möchte. Das muss natürlich auch für die Beschäftigten in Drittmittelprojekten gelten. Dankeschön.

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Vielen Dank. Herr Professor Preis, auch Sie hatten nochmal eine Frage von Herrn Gehring und Herrn Dr. Rossmann.

Prof. Dr. Dr. h. c. Ulrich Preis
(Universität zu Köln):

Ich kann jetzt direkt anknüpfen an Frau Kühn. Das ist eine Rechtsfrage. Das Gesetz lautet: „Die jeweilige Dauer verlängert sich.“ Eigentlich geschieht dies automatisch. Ich habe auch solche Anfragen erhalten, wo die Hochschulen das dann verweigerten oder einen gesonderten Vertragsabschluss forderten. Es gibt eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts dazu, die das entsprechend klarstellt, dass sich das verlängert. Hier müsste man offenbar noch die Rechtskenntnis ausweiten. Vielleicht kann man das nochmal prüfen. Ich würde es im Nachhinein auch nochmal zur Verfügung stellen, die Entscheidung, ich kann sie Ihnen gerade nicht nennen. Also im Grunde genommen ist Ihr Petitum durch das Gesetz schon erfüllt, und so wie ich das jetzt kurz beurteilen kann, wäre das nicht rechtmäßig.

Noch zur familienpolitischen Komponente - Er-streckung auf die Drittmittelverträge. Da ist es so, dass man sagen muss, nun dieser Drittmittelatbestand ist ohnehin so ein bisschen irregulär. Der war in den Anfängen nicht im Gesetz drin, er ist dann 2007 reingekommen und ist eben auf großen

Druck der Hochschulen und Forschungseinrichtungen gestoßen, weil das im Grunde genommen eine reine Klarstellung der Rechtsprechung ist, aber man wollte die ausdrückliche Norm. Warum hat man die Familienkomponente nicht aufgenommen? Wahrscheinlich, weil man natürlich sagte: Naja, das können wir gar nicht wie bei den regulären Stellen, in regulären Qualifizierungsstellen, denn wenn derjenige aus diesen Verlängerungszeiträumen dann wieder zurückkommt, ist das Projekt nicht mehr da. Deswegen hatte das schon einen inneren Sachgrund, warum man die Verlängerungskomponente nur bei § 2 Abs. 1 macht, aber nicht bei den Drittmittelverträgen.

Das leitet über zu dem, was Herr Dr. Rossmann gefragt hat: Ist die differenzierte Formulierung ein Problem? Bedeutet nun Dauer der Mittelbewilligung was anderes als der bewilligte Projektzeitraum? Also das kann man so stehen lassen, das wird man vielleicht entsprechend interpretieren können, aber es wäre natürlich schön, wenn vorn im Gesetz auch der bewilligte Projektzeitraum stünde, denn das ist das, was die Rechtsicherheit gibt. Wann die Zahlung erfolgt, ist gleichgültig, wobei ja auch das Gesetz von der Dauer der Bewilligung spricht. Eine Klarstellung könnte also sinnvoll sein, wird aber sicherlich auch so verständlich interpretiert werden.

Letzte Bemerkung meinerseits noch einmal zu den Befristungsregeln und diesen fünfmaligen Verlängerungen. Herr Dr. Blum und Herr Professor Hippeler, wenn ich Ihre Fälle sehe, dann sind die alle lässig durch diese Regelung zu erfassen. Ihr typischer Fall wird doch der sein, das typische Schicksal: Wir fangen mit einem Jahresvertrag an, wo wir sagen, das Thema muss definiert werden, die Eignung muss definiert werden. Wenn ja, dann ist klar, das ist ein gutes Projekt. Es gibt ja auch unterschiedlich intensive Doktorarbeiten, die 62 Seiten einer Ministerin im Bereich Medizin sind vielleicht nicht zu vergleichen mit hochkomplexen Doktorarbeiten, die mehrere Jahre benötigen. Dann kommt der Zeitraum, ich sage jetzt mal drei Jahre, dann sind vier Jahre rum, und dann haben sie immer noch die Möglichkeit. Daran muss man auch denken, dass nicht am Ende der Qualifizierungszeit auf einmal das Fallbeil fällt. Das wäre gar nicht im Sinne Ihrer Klientel, Frau Tschaut, denn danach beginnt ja die Orientierung.



Danach beginnt die Orientierung entweder ins Berufsfeld oder auf eine Professur. Das heißt, ich brauche nach Abschluss der Qualifizierung auch noch Luft. Von daher reguliert das nicht so stark. Das gibt kontraproduktive Effekte, und deswegen ist dieser Sechsjahreszeitraum mit dieser Verlängerungsmöglichkeit hilfreich. Es gibt dazu ja Rechtsprechungserfahrung, weil wir da ja in § 14 Abs. 2 TzBfG jetzt seit fünfzehn Jahren ausgefeilte Rechtsprechung zu dem Verlängerungsbegriff haben. Dafür sind die Arbeitnehmer auch geschützt, dass es keine Unterbrechungen gibt. Das ist sehr hilfreich, dass man nicht einfach sagen kann, ach, ich unterbreche das jetzt mal. Dann ist der Verlängerungsvorteil weg, dann ist der Vertrag möglicherweise entfristet. Das wäre also nochmal mein Plädoyer, und insbesondere zeigt natürlich auch die Bemerkung von Herrn Dr. Keller, dass natürlich die Leitlinien, die die Forschungsgesellschaften aufstellen, nicht immer die Träume der Arbeitnehmerseite erfüllen.

Erlauben Sie mir noch eine kleine Bemerkung zu dem Thema „Tarifverhandlung“. In Nordrhein-Westfalen hätten Sie die Gelegenheit, Herr Böhme und Herr Dr. Keller. Da steht nämlich im Hochschulgesetz drin, dass die freien Hochschulen Mitglied des Arbeitgeberverbandes sind. Das heißt, das ist zwingend, wir sind alle Hochschulen und sind da drin. Sie könnten in Nordrhein-Westfalen pilotweise einen Wissenschaftstarifvertrag verhandeln.

Vorsitzende **Patricia Lips:**

Entschuldigung, ich muss Sie unterbrechen, weil wir haben noch eine Frage zu beantworten. Ist nicht böse gemeint, aber wir stehen jetzt langsam auch ziemlich unter Druck. Fragen beantworten gern, aber wenn jetzt die Diskussion untereinander losgeht, so schön wie es ist, müssen wir ein bisschen schauen. Vielen Dank.

Zum Abschluss dieser Runde, Frau Dr. Tschaut.

Dr. Anna Tschaut (THESIS e. V.):

Ich wurde gebeten, was zur schriftlichen Festhaltung von Qualifizierungszielen zu sagen. Bislang

ist es ja so, dass wir einfach einen Vertrag unterschreiben, nach Wissenschaftszeitvertragsgesetz befristet, so und so lang, fertig. In der Regel, hoffe ich zumindest, gibt es eine Stellenbeschreibung, wo vielleicht schon ein bisschen ausgeführt ist, um was es bei der ganzen Sache eigentlich gehen soll. Manchmal gibt es auch so etwas wie Zielvereinbarungen, wo also beide Seiten Ihre Erwartungen aneinander in einer anderen Form tatsächlich auch schon mal festhalten. Ich glaube, gerade bei dem Punkt, der immer wieder angesprochen wurde, dass es eben so eine große Breite an Qualifizierungszielen gibt, ist es umso wichtiger, auf dieser konkreten Ebene auch festzuhalten, um welche Ziele es sich jetzt in diesem speziellen Fall dann eigentlich auch handelt, weil wir ansonsten immer irgendwie in dieser Unbestimmtheit drin bleiben. Die Tatsache, dass es schwierig ist, jetzt alle Ziele zu definieren, kann eigentlich keine Ausrede sein, es für den konkreten Fall nicht doch zu formulieren und entsprechend halt auch in eine zeitliche Passung zu bringen, dass diese Ziele auch erreicht werden können. Ich glaube, das könnte eigentlich auch ein sehr, sehr gutes Instrument sein, in Ergänzung oder Kombination eben mit den Leitlinien der Institution, die nicht selten sehr große Schwierigkeiten haben, ihre Leitlinien auf diese konkrete Praxisebene runterzubringen. Das heißt, die Anwendung der Leitlinien ist nochmal weit davon entfernt, tatsächlich so stattzufinden, wie es eigentlich intendiert ist. Ich denke, dass mit diesem Mittel, dass an der Stelle halt eben mit der Vertragsunterzeichnung die Qualifizierungsziele festgehalten werden, beispielsweise eben auch eine Prüfung stattfinden kann, ob die Leitlinien der Institutionen da auch berücksichtigt werden. Das könnte das Ganze wirklich einen Schritt voranbringen, passendere Zeiten für die Qualifizierung einzuführen.

Was die Qualifizierungsziele angeht, da ist tatsächlich nochmal eine ganz kritische Prüfung vorzunehmen, ob zum Beispiel ein Einjahresvertrag „themaidentifizierend“ für die Promotion und die Probe ist, ob das jetzt also die richtige Person ist, welches wissenschaftliche Qualifizierungsziel eine Person da eigentlich erreicht mit so einer Anstellung.



Vorsitzende **Patricia Lips:**

Vielen Dank. Vielen Dank an dieser Stelle auch nochmal an alle Sachverständigen, die heute zu uns gekommen sind. Das war eine große Runde, es war mit Sicherheit auch eine spannende Runde an

dieser Stelle an einem ungewohnten Ort. Das Gesetz wird uns jetzt noch eine ganze Zeit lang beschäftigen. Vielen, vielen Dank, dass sie da waren. Wo auch immer Sie jetzt hinmüssen, kommen Sie gut dorthin. Dankeschön.

Schluss der Sitzung: 13.00 Uhr



Patricia Lips, MdB
Vorsitzende

Bearbeiterin: Charlotte Riese



Ausschussdrucksache 18(18)143 a

03.11.2015

**Prof. Dr. Dr. h.c. Ulrich Preis,
Institut für Deutsches und Europäisches Arbeits-
und Sozialrecht (IDEAS), Universität zu Köln**

Stellungnahme

Öffentliche Anhörung

zum Thema

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

am Mittwoch, 11. November 2015

An die
Vorsitzende des Ausschusses für Bildung, For-
schung und Technikfolgenabschätzung
Dr. Patricia Lips
Platz der Republik 1
11011 Berlin



Rechtswissenschaftliche
Fakultät

Institut für Deutsches und
Europäisches Arbeits- und
Sozialrecht

Prof. Dr. Dr. h.c. Ulrich Preis

Postanschrift:
Albertus-Magnus-Platz
50923 Köln

Hausanschrift:
SSC Südhof
Universitätsstraße 22a
50931 Köln
2. OG, Raum: 2.206
Sekretariat

Köln, 3.11.2015

Stellungnahme

zur

Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (Wiss- ZeitVG) und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Sehr geehrte Frau Vorsitzende,

ich erlaube mir, wie folgt, zu dem vorliegenden Gesetzentwurf der
Bundesregierung (BR-Drucksache 395/15) Stellung zu nehmen.

1. Es ist zu begrüßen, dass in § 6 des Entwurfs wieder eine rechtssichere Grundlage für die befristete Beschäftigung von wissenschaftlichen und künstlerischen **studentischen Hilfskräften** geschaffen wird. Es ist sachangemessen, dass studienbegleitende Arbeitsverhältnisse, deren Gegenstand die Erbringung von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten ist, nicht auf den Befristungsrahmen des § 2 Abs. 1 WissZeitVG angerechnet werden. Das ist auch für die Fälle angemessen, in denen bereits ein Studienabschluss vorliegt und ein weiteres Studium aufgenommen wird. Diese Regelung vermeidet Friktionen, die insbesondere bei der Beschäftigung von Masterstudenten aufgetaucht sind. Die Nichtanrechnung dieser studienbegleitenden Beschäftigungen auf die Befristungsdauer wird im neuen § 2 Abs. 3 Satz 3 WissZeitVG klar geregelt.

Telefon 0221 470-2300
Telefax 0221 470-4961
sozrecht@uni-koeln.de
www.sozrecht.de
www.aus-portal.deP

2. Zu begrüßen ist die Klarstellung in § 2 Abs. 1 Satz 5 WissZeitVG, dass auch die Betreuung von **Stief- und Pflegekindern** als Rechtfertigungsgrund für die Verlängerung der Befristungsdauer legitimiert. Hier wird der aufgetretenen Rechtsunsicherheit in der Praxis wirkungsvoll begegnet.
3. Ebenso gut vertretbar ist es, dass nach Maßgabe des § 2 Abs. 1 Satz 6 WissZeitVG sich die Befristungsdauer um zwei Jahre verlängert bei Vorliegen einer **Behinderung** nach Maßgabe des § 2 Abs. 1 SGB IX oder bei Nachweis einer **schwerwiegenden chronischen Erkrankung**. Bei dieser Regelung handelt es sich um eine zulässige sozialpolitische Typisierung durch den Gesetzgeber zum Ausgleich eines spezifischen gesundheitsbedingten Sondernachteils.
4. Die neue Ziffer 6 in § 2 Abs. 1 Satz 5 WissZeitVG soll betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit eröffnen, trotz längerer **Behinderungs-, Krankheits- oder unfallbedingter Ausfallzeiten** das angestrebte Qualifizierungsziel zu erreichen. Zur Begrenzung der Anspruchssituation geht der Gesetzentwurf davon aus, dass nur die Zeiten krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit verlängerungsrelevant sind, in denen ein gesetzlicher oder tariflicher Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht besteht. Auch insoweit wird eine hinreichend rechtssichere und angemessene Regelung getroffen.
5. Zum **Kern des Entwurfes** stößt man vor, wenn man die Modifikation des § 2 Abs. 1 und 2 WissZeitVG näher betrachtet. Der Gesetzgeber will unsachgemäße Kurzbefristungen unterbinden und insofern Orientierungspunkte für die Gestaltung der individuellen Vertragsdauer geben.
 - a. Hervorzuheben ist zunächst einmal, dass der Regierungsentwurf verdeutlicht, dass sich die Regelungen des WissZeitVG überwiegend als belastbare Instrumente erwiesen haben. Die Befristungsmöglichkeit in § 2 Abs. 1 WissZeitVG dient der Wahrung der durch Art. 5 Abs. 3 GG garantierten Wissenschaftsfreiheit im Interesse der Nachwuchs- und Qualifikationsförderung und zur Sicherung der Innovation in Forschung und Lehre (BT-Drs. 15/4132 S. 17). Ziel der Regelungen des Sonderbefristungsrechts für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter war stets, im Interesse von Hochschule und Mitarbeitern unvertretbar lange Zeiträume für befristete Arbeitsverhältnisse einzugrenzen.
 - b. Es darf an dieser Stelle hervorgehoben werden, dass der *Verfasser* seinerzeit diese Befristungskonzeption entwickelt hat (vgl. *Dieterich/Preis* Befristete Arbeitsverträge in Wissenschaft und Forschung, Konzept einer Neuregelung im Hochschulrahmengesetz, 2001). Ich kann mich erinnern, dass wir seinerzeit

diskutiert haben, ob wir innerhalb des jeweiligen Sechsjahreszeitraums eine Begrenzung der Verlängerungsmöglichkeiten einfügen wie sie etwa in § 14 Abs. 2 TzBfG enthalten ist. Dort heißt es: „bis zu der Gesamtdauer von zwei Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig.“ Eine entsprechende Regelung haben wir nicht für notwendig gehalten, weil primär die Begrenzung der Qualifikationsphase im Fokus der Gesetzgebung stand. Nun zeigt sich, dass es immer wieder Befristungen über sehr kurze Zeiträume gegeben hat. Eine solche Handhabung des Befristungsrechts war nicht intendiert.

- c. Der jetzt vorliegende Gesetzentwurf versucht dieses Problem durch drei Einfügungen in den Gesetzestext zu mindern. Statt einer Begrenzung der Verlängerungsmöglichkeiten wird das qualitative Merkmal eingefügt, dass die Befristung bis zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig ist, **„wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt“** (§ 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG für die erste Qualifizierungsphase und § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG – für die zweite Qualifizierungsphase). Ferner wird vorgeschlagen, in § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG zu regeln: **„Die vereinbarte Befristungsdauer ist jeweils so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist.“**
- d. Schließlich wird geregelt, dass bei **Drittmittelfinanzierung** die vereinbarte Befristungsdauer der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen **„soll“**. Ferner wird 2 Abs. 2 Satz 2 WissZeitVG ersatzlos aufgehoben. Danach ist eine Befristung des nichtwissenschaftlichen und nichtkünstlerischen Personals allein aus dem Gesichtspunkt der Drittmittelfinanzierung nicht mehr zulässig. Diese Streichung der Sonderbefristungsmöglichkeit wegen Drittmittelfinanzierung für das nichtwissenschaftliche und nicht künstlerische Personal ist gut vertretbar. Die Regelung war schon bei ihrer Einführung umstritten. Es ist den Dienstgebern zumutbar, insoweit die Regelungen des Teilzeit- und Befristungsrechts zu nutzen (§ 14 Abs. 1 Nr. 5 TzBfG: Befristung zur Erprobung; § 14 Abs. 2 TzBfG: Sachgrundlose Befristung für zwei Jahre).
- e. Dass die vereinbarte Befristungsdauer der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen **„soll“**, ist eine vertretbare flexible Orientierungsgesetzgebung, die nicht geeignet ist, eine Unwirksamkeitsfolge für den befristeten Arbeitsvertrag nach sich zu ziehen.
- f. Problematisch ist dagegen die materielle Regelung des § 2 Abs. 1 Satz 3. Danach soll die vereinbarte **Befristungsdauer** jeweils so zu bemessen sein, dass sie der angestrebten Qualifizierung

„angemessen“ ist. Der Begriff der Angemessenheit ist ein Rechtsbegriff. Er unterliegt der vollen Jurisdiktion durch die Arbeitsgerichte. Die völlig unbestimmte Norm gibt die gesetzgeberische Grundentscheidung in die Hände der Richter. Nicht die Hochschulen und die Fakultäten oder Gesetzgeber, sondern die Gerichte würden die angemessene Vertragsdauer durch eine ausgedehnte Fallrechtsprechung definieren (müssen). Der Regierungsentwurf gesteht selbst zu, dass die Bemessung der Vertragsdauer im Einzelfall sich einer gesetzlichen Festlegung entziehe. Die übliche Dauer könne abhängig von der jeweiligen Fachkultur höchst unterschiedlich sein. Offenkundig will der Gesetzgeber eine bundesgesetzliche Festlegung bestimmter Vertragslaufzeiten nicht vornehmen. Die Frage der Angemessenheit vertraglicher Laufzeiten soll sich vielmehr nach den von Wissenschaftseinrichtungen jeweils erstellten Leitlinien für die Qualifizierung ihrer Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler richten. Der Gesetzgeber verweist im Übrigen auf eine Anzahl von Beschlüssen der Hochschulrektorenkonferenz sowie Leitlinien für die Ausgestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal. Das setzt aber voraus, dass die Arbeitsgerichtsbarkeit solche, demokratisch nur unzureichend legitimierte Leitlinien ihrer Rechtsentscheidung zu Grunde legt. Hier scheint mir der Gesetzentwurf zu optimistisch zu sein. Schließlich muss die Rechtsprechung auch in den Fällen entscheiden, in denen solche Richtlinien nicht existieren. Mir erscheint ferner eine Delegation der Rechtsetzungsmacht auf die Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen schon aus Gründen der **demokratischen Legitimation für äußerst problematisch**. Um die Problematik zu lösen, gibt es einfache rechtstechnische Mittel (dazu sogleich).

- g. In § 2 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 WissZeitVG werden die beiden sechsjährigen Qualifizierungsphasen jetzt ausdrücklich mit dem Halbsatz ergänzt: **„wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen und oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt“**. Diese Ergänzung ist insoweit unproblematisch, als sie im Kern auch der Rechtsprechung entspricht, die erkannt hat, dass es sich bei dem Modell des WissZeitVG um ein Qualifizierungsmodell handelt. Hierzu das BAG: *„Wissenschaftliche Betätigung ist eine Lehrtätigkeit aber nur dann, wenn dem Lehrenden die Möglichkeit zur eigenständigen Forschung und Reflexion verbleibt; die wissenschaftliche Lehrtätigkeit ist insofern von einer unterrichtenden Lehrtätigkeit ohne Wissenschaftsbezug abzugrenzen.“* (BAG, Urteil vom 01. Juni 2011 – 7 AZR 827/09 –, BAGE 138, 91-106, Rn. 35). „Verbleibt dem Lehrenden kein hinreichender Freiraum zur

eigenen Forschung, weist eine bloße Vermittlung praktischer Fähigkeiten und Fertigkeiten im Sinne einer Wiedergabe von gesicherten und damit vorgegebenen Inhalten weder den erforderlichen Qualifikationsbezug auf, noch bedarf sie einer ständigen Fluktuation der Lehrenden zur Gewährleistung neuer Ideen, ohne den jegliche Forschung erstarren würde. (BAG, Urteil vom 01. Juni 2011 – 7 AZR 827/09 –, BAGE 138, 91-106, Rn. 45)

- h. Problematisch ist freilich die konkrete Formulierung der in Aussicht genommenen Neufassung. Wenn offen bleibt, ob die Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen und künstlerischen Qualifizierung „auch“, „überwiegend“ oder „ausschließlich“ erfolgen muss, wird erhebliche Rechtsunsicherheit erzeugt. Auch die Regierungs begründung leistet der **Rechtsunsicherheit** Vorschub. Denn einerseits wird unter A. II. 2. a formuliert, dass damit zugleich klarge stellt wird, *„dass die Wahrnehmung von Daueraufgaben durch befristetes Personal nur im Kontext einer Qualifizierung sachgerecht ist.“* Andererseits heißt es unter B zu Nummer 2a: *„Damit wird klarge stellt, dass diese Befristungsmöglichkeiten nach ihrer Zwecksetzung ausschließlich (!) der Qualifizierung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses dienen.“* Am Ende dieses Begründungsabschnitts wird dann wieder herausgestellt, *„dass die Übertragung von Daueraufgaben auf nach dem WissZeitVG befristetes Personal nur im Kontext einer Qualifizierung zulässig ist.“*

6. Schlussfolgerungen/Änderungsvorschläge

- a. In § 2 Abs. 1 Satz 1 und Satz 3 des Entwurfs ist jeweils hinter dem Wort Förderung das Wort **„auch“** einzusetzen.
- b. § 2 Abs. 1 Satz 3 des Entwurfs ist zu streichen.**
- c. Stattdessen ist § 2 Abs. 1 Satz 7 des Entwurfs wie folgt zu ändern: **„Innerhalb der Befristungsdauer nach Abs. 1 Satz 1 sind bis zu fünf Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrages möglich; innerhalb der Befristungsdauer nach Absatz 1 Satz 2 ist die einmalige Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages möglich.“**

7. Begründung

- a. Mit diesen drei kleineren Änderungen würde der Rechtssicherheit ein großer Dienst erwiesen. Denn die Rechtsprechung müsste sonst in langwierigen Verfahren klären, ob die Norm eine Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung „ausschließlich“, „überwiegend“ oder „auch“ bewirken muss. Dieses Problem kann schon durch das kleine Wörtchen „auch“ gelöst werden.

- b. Die Streichung des § 2 Abs. 1 Satz 3 bewahrt die Rechtsprechung vor unlösbaren Aufgaben. Andererseits kann es nicht richtig sein, dass die Befristungsdauern in die Beliebigkeit der jeweiligen Leitlinien der Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen gestellt werden. Diese Institutionen bzw. deren Mitglieder haben ja zum Teil die missbräuchliche Befristungspraxis mit zu verantworten. Im Übrigen wird sich die Rechtsprechung eine Rechtsmissbrauchskontrolle niemals nehmen lassen.
- c. Richtiger ist es daher, dass der Bundesgesetzgeber einen justiziablen Rahmen zur Verfügung stellt, der das Ziel des Gesetzesentwurfes voll im Visier hat. Durch die hier vorgeschlagene **Begrenzung der Verlängerungsmöglichkeiten** auf maximal fünf werden unzumutbare Kurzbefristungen vermieden. Damit werden rechtsmissbräuchliche Befristungspraktiken verhindert. In der **Post-Doc-Phase ist dagegen nur eine einmalige Verlängerungsmöglichkeit** angezeigt. Damit wird die Parallelität zur Juniorprofessur hergestellt.
- d. Die fünfmalige Verlängerungsmöglichkeit in der ersten Qualifizierungsphase lässt u.a. folgende Vertragsgestaltungen zur Ausschöpfung des Sechsjahreszeitraums zu:

Modell 1

1 Jahr	1 Jahr	1 Jahr	1 Jahr	1 Jahr	1 Jahr
--------	--------	--------	--------	--------	--------

Modell 2

Sechs Monate	2 Jahre	2 Jahre	1 Jahr	Sechs Monate
--------------	---------	---------	--------	--------------

Modell 3

1 Jahr	3 Jahre	1 Jahr	1 Jahr
--------	---------	--------	--------

Modell 4

1 Jahr	3 Jahre	2 Jahre
--------	---------	---------

Modell 5

1 Jahr	5 Jahre
--------	---------

Modell 6

3 Jahre	3 Jahre
---------	---------

- e. Auch wenn noch weitere Spielarten möglich sind, wird deutlich, dass eine Begrenzung der Verlängerungsmöglichkeiten missbräuchliche Kurzbefristungen zu verhindern in der Lage ist, andererseits aber auch Anreize für angemessene Befristungsdauer gesetzt werden. Denn wer einen qualifizierten Mitarbeiter halten will, kann bei dieser Regelung dies nicht im Wege vielfacher Kurzbefristungen schaffen. Andererseits ist die Zahl der Verlängerungsmöglichkeiten auch nicht allzu rigide einzuschränken, weil es später zu kontraproduktiven Effekten für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kommt, wenn nach abgeschlossener Promotion noch Auslaufverträge zum Übergang in das Berufsleben geschlossen werden sollen.

gez. Prof. Dr. Dr. h.c. Ulrich Preis



Ausschussdrucksache 18(18)143 b

05.11.2015

**Dr. Anna Tschaut,
THESIS e. V. – Interdisziplinäres Netzwerk
für Promovierende und Promovierte**

Stellungnahme

Öffentliche Anhörung

zum Thema

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

am Mittwoch, 11. November 2015



Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung

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

im Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung des
Deutschen Bundestages am 11. November 2015

Abgegeben von

Dr. Anna Tschaut

Bundvorsitzende

THESIS e.V. – Interdisziplinäres Netzwerk für Promovierende und Promovierte

Seit Inkrafttreten des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes 2007 haben mehr als 210.000¹ Promovierende ihre Promotion erfolgreich abgeschlossen. Wie viele hochqualifizierte Akademikerinnen und Akademiker nach ihrem Studium eine Promotion aufgenommen haben, diese nach Monaten oder gar Jahren aber abgebrochen haben, ist aufgrund der bisher mangelhaften Datenlage zu Promovierenden in Deutschland schwer zu eruieren. Zu befürchten ist jedoch, dass es ungleich mehr sind². Und auch für die erfolgreich Promovierten ist ein großer Teil der Promotionsphase mit unnötiger Unsicherheit, Unterbrechungen in der Anstellung und den damit verbundenen Mühen der Existenzsicherung und Verlängerungen der Qualifikationsphase einhergegangen. Dafür sprechen jedenfalls die Statistiken zu den Anstellungsbedingungen der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in aller Regel befristet und über Kurzzeitverträge beschäftigt sind sowie zu einem großen Teil in Teilzeit arbeiten³. Dies betrifft Promovierende und Promovierte gleichermaßen. Die Situation der Promovierten, welche sich nach ihrer Promotion für einen Verbleib im Wissenschaftssystem und damit für eine wissenschaftliche Karriere entschieden haben, stellt sich somit nicht viel besser dar als für die Promovierenden. Auch nach Anerkennung der Befähigung zu eigenständiger wissenschaftlicher Arbeit ist die darauffolgende Tätigkeit an Hochschulen oder Forschungseinrichtungen zumeist von großer Unsicherheit bezüglich des beruflichen Verbleibs geprägt, mit entsprechenden Konsequenzen für die Familien- und Lebensplanung.

Für eine Gesellschaft, die Forschung und Entwicklung sowie einer qualitativ hochwertigen Ausbildung des akademischen Nachwuchses einen hohen Stellenwert und entscheidende Bedeutung für die Innovationsfähigkeit und den Wohlstand des Landes sowie für die Lösung gesellschaftlicher Herausforderungen beimisst, sind derartige Rahmenbedingungen für promovierende und promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler inakzeptabel. Das Ziel der Bundesregierung ist es laut BMBF⁴, die Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit in Forschung und Lehre zu steigern. Eine notwendige Bedingung, damit die im Wissenschaftssystem tätigen Personen dieses Ziel erreichen können, ist jedoch die Bereitstellung diesem Anspruch angemessener Arbeits- und Anstellungsbedingungen. Promovierende und Promovierte können nur dann Höchstleistungen erbringen, wenn sie ausreichend Zeit für ihre Qualifikation bzw. die Ausübung qualifikationsnachweisender Tätigkeiten in Forschung und Lehre zur Verfügung haben und diese Zeit nicht durch die permanente Sorge um das eigene Auskommen und das berufliche Fortkommen unterbrochen wird. Den übergeordneten Rahmen dafür stellt das Wissenschaftszeitvertragsgesetz.

¹ Eigene Berechnung auf Basis der Fachserie 11 Reihe 4.2 „Bildung und Kultur. Prüfungen an Hochschulen“ des Statistischen Bundesamtes.

² Wenn in Deutschland etwa 200.000 Personen an einer Promotion arbeiten (vgl. Wolters, M. & Schmiedel, S. (2012). Promovierende in Deutschland. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.) und durchschnittlich pro Jahr nur ca. 26.000 Promotionen abgeschlossen werden, dürfte die Abbruchquote relativ hoch sein. Bei einer angenommenen Promotionsdauer von fünf Jahren ergibt sich eine Abbruchquote von ca. 35 Prozent; bei einer angenommenen Promotionsdauer von drei Jahren ergibt sich eine Abbruchquote von ca. 60 Prozent. Im BuWiN von 2008 wurde für Promotionsvorhaben (ohne Medizin) eine Abbruchquote von 66% geschätzt (S. 47).

³ Siehe Jongmanns, G. (2011). Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) HIS: Forum Hochschule. Hannover: HIS.; Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs. (2013). Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

⁴ www.bmbf.de

Der Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) vom 04.09.2015 (Drucksache 395/15) hat nach der Verbandsanhörung zum Referentenentwurf vom 09.07.2015 verschiedene Änderungsvorschläge der Verbände aufgegriffen. THESIS begrüßt dabei, dass die in unserer Stellungnahme⁵ geforderte Änderung des § 2 Abs. 1 Satz 3 zur Befristungsdauer zur eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung aufgenommen und die Soll-Regelung in eine Muss-Vorschrift umgewandelt worden ist. Damit wird für die aus Grundmitteln finanzierten und in einer Qualifizierung befindlichen Mitarbeitenden eine eindeutigere Regelung bzgl. der Befristungsdauer als bisher festgelegt. Es wäre aus unserer Sicht wünschenswert, die Regelung entsprechend auch für § 2 Abs. 2 Satz 1 von einer Soll-Regelung zu einer Entscheidungsbindung umzuformulieren, zumal ein beträchtlicher Anteil Promovierender als auch Promovierter über Drittmittel beschäftigt sind und in diesem Rahmen ihrer Qualifizierung nachgehen.

Wir begrüßen zudem die Aufnahme der behindertenpolitischen Komponente in § 2 Abs. 1 Satz 6.

Trotz dieser Verbesserungen bleiben jedoch weiterhin die Begriffe der Qualifikation und der Angemessenheit der Vertragsdauer zu unbestimmt, um Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern ausreichend Klarheit für die Umsetzung der gesetzlichen Vorschrift zu geben. Zudem ist die familienpolitische Komponente noch unzureichend in dem geänderten Gesetzentwurf umgesetzt.

Definition von Qualifikation

Auch im vorliegenden Gesetzentwurf bleibt die Qualifizierung als zentrales Begründungsargument für eine Befristung über das WissZeitVG zu unbestimmt. Während für sehr viele nicht-promovierte Mitarbeitende die Promotion als Qualifizierungsziel im Fokus stehen dürfte, vertreten wir weiterhin die Meinung, dass insbesondere nach der Promotion eine Klärung des Inhalts der Qualifizierung notwendig ist. Als Orientierung könnten zum Beispiel Tätigkeitsbereiche herangezogen werden, die typischerweise Arbeitsfelder⁶ von Juniorprofessorinnen und -professoren oder von Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leitern sind.

In Baden-Württemberg ist der Abschluss von Promotionsvereinbarungen im Landeshochschulgesetz als Pflicht enthalten. Diese definieren für die Phase der Promotion Qualifikationsziel und -dauer und erfordern eine Zeitplanung. Sie stellen damit einen für beide Seiten verbindlichen Rahmen für die Qualifikationsbeschäftigung auf. Für das WissZeitVG wäre

⁵ Siehe http://www.thesis.de/fileadmin/user_upload/Pressespiegel/THESIS-Stellungnahme_WissZeitVGAEndG_2015.pdf

⁶ Berndt und Kollegen unterscheiden in ihrer Studie z.B. Forschungstätigkeiten, Lehrtätigkeiten, Drittmiteleinwerbung, Besuch von Weiterbildungsveranstaltungen, Tagungsbesuche und Präsentationen, Betreuung von Promovierenden und Studierenden, Gremien- und Selbstverwaltungstätigkeiten, Prüfungen und sonstige Verwaltungs-/Managementtätigkeiten (vgl. Berndt, S., Burkhardt, A., Nickel, S., Püttmann, V. & Rathmann, A. (2015). Karrierewege von Juniorprofessor(inn)en und Nachwuchsgruppenleiter(inne)n – Zentrale Ergebnisse zweier deutschlandweiter Befragungen. http://www.boeckler.de/pdf_fof/S-2012-518-5-2.pdf, S. 24).

es entfernt analog möglich, eine Regelung vorzusehen, welche zwar keine formale Definition vorgibt, den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern aber eine in geeigneter Form schriftlich zu formulierende Beschreibung der Qualifikationsziele bei Vertragsabschluss mit den Mitarbeitenden abverlangt. Damit würde auch deutlich werden, welche Qualifizierungsziele von nicht-promovierten Mitarbeitenden neben der Promotion vorhanden und als Befristungsgrund auf Basis des WissZeitVG gültig sind. Ansonsten steht zu befürchten, dass selbst im Bereich nicht-promovierter Mitarbeitender von Arbeitgeberseite allzu kreative Auslegungen von „Qualifikation“ abseits der Promotion erdacht werden, welche bei genauer Betrachtung aber keine Qualifizierung zu wissenschaftlicher oder künstlerischer Arbeit darstellen.

Die Vereinbarung eines Qualifikationsziels kann über eine einfache, kurz gefasste Ergänzung im Vertragstext umgesetzt werden und würde somit kaum zusätzlichen Aufwand generieren. In transparenten Anstellungsverfahren mit klaren Stellenbeschreibungen sollte es den beteiligten Parteien zudem leicht fallen, eines oder mehrere Qualifizierungsziele zu formulieren. Wenn es Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern zusammen mit den anzustellenden Mitarbeitenden nicht möglich ist, ein Qualifizierungsziel zu definieren, dann kann auch nicht davon ausgegangen werden, dass eine Qualifizierung im Rahmen der Anstellung stattfindet und damit wäre eine Befristung nach WissZeitVG unzulässig.

Vorschlag für das WissZeitVG: Dass WissZeitVG sollte eine Regelung enthalten, wonach in nach dem WissZeitVG geschlossenen Verträgen das/die Qualifizierungsziel(e) festzuhalten ist/sind.

Vertragslaufzeiten

Gleichermaßen wie der Begriff der Qualifikation unbestimmt ist bleibt auch weiterhin die Frage offen, wie sich eine der Qualifikation angemessene Befristungsdauer bestimmt. Im Besonderen Teil zum Gesetzestext wird wie auch schon beim Referentenentwurf lediglich darauf hingewiesen, dass die Befristungsdauer funktional sein sollte, „das heißt sich primär daran orientieren, welche Zeiträume im Hinblick auf die wissenschaftliche oder künstlerische Qualifizierung sinnvoll sind“ (vgl. Zu Nummer 2 Zu Buchstabe a 2.). Eine genauere Festlegung von Untergrenzen oder Benennung konkreter Orientierungspunkte wie zum Beispiel statistischer Kennzahlen zur Dauer von Promotionen⁷ bleibt jedoch aus. In Kombination mit einem undefinierten Qualifizierungsbegriff bleibt an dieser Stelle weiterhin ein zu großer Auslegungsspielraum, so dass nicht damit gerechnet werden kann, dass das geänderte WissZeitVG im vorliegenden Entwurf die bisherige ausufernde Befristungspraxis der Hochschulen und Forschungseinrichtungen in ein für die Betroffenen erträgliches Maß zurückführen wird.

In Ergänzung zur oben formulierten Empfehlung, Qualifizierungsziele verpflichtend mit in die Vertragstexte aufzunehmen, sollte zusätzlich die angesetzte Dauer bis zur Erreichung des/der Qualifizierungsziele(s) im Vertrag festgehalten werden. Insbesondere bei Vorliegen von multiplen Zielen sollte dies dazu beitragen, realistischere Vereinbarungen zu treffen.

⁷ Beispiele für empirische Hinweise zur Promotionsdauer: Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2013), HIS-HF WiNbus-Studie (2011)

Vorschlag für das WissZeitVG: Dass WissZeitVG sollte eine Regelung enthalten, wonach in nach dem WissZeitVG geschlossenen Verträgen das/die Qualifizierungsziel(e) zusammen mit der für die Zielerreichung(en) angesetzten Dauer festzuhalten ist/sind.

Vereinbarkeit Wissenschaft und Familie

THESIS hatte in der Stellungnahme vom 30.07.2015⁸ bereits darauf hingewiesen, dass der Ausschluss der Übertragung der Verlängerungsregelung für §2 Abs. 5 Nummer 3 auf Beschäftigte aus Mitteln Dritter für die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie kontraproduktiv ist. Dies gilt umso mehr, als ein in den letzten Jahren gewachsener, nicht unbeträchtlicher Teil der befristeten wissenschaftlichen Mitarbeitenden über Drittmittel beschäftigt sind – nämlich knapp die Hälfte aller Mitarbeitenden⁹. Mit Blick auf die Finanzierung der Hochschulen und Forschungseinrichtungen ist in den nächsten Jahren auch nicht mit einem rückläufigen Trend im Anteil der Drittmittelbeschäftigten zu rechnen. Wir vertreten weiterhin die Meinung, dass es Hochschulen und Forschungseinrichtungen als verantwortungsvollen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern zugemutet werden kann und muss, haushaltliche Vorkehrungen zu treffen, welche eine Anwendung der unter §2 Abs. 5 Nummer 3 definierten Vertragsverlängerung nach Mutterschutz und Elternzeit auch für überwiegend aus Mitteln Dritter Beschäftigter ermöglicht.

Forderung für das WissZeitVG: Der §2 Abs. 5 Nummer 3 sollte auch für Beschäftigte nach § 2 Abs. 2 gelten.

Weiterführende Veränderungen im Zusammenspiel mit dem WissZeitVG

Die Etablierung guter Rahmenbedingungen für Promovierende und Promovierte in der Wissenschaft muss neben angemessener Anstellungsbedingungen unserer Ansicht nach mit Veränderungen in den Personalstrukturen der Hochschulen und Forschungseinrichtungen einhergehen. Die Novellierung des WissZeitVG mit einer klaren Begrenzung des Sonderbefristungsrechts auf die Qualifikation von wissenschaftlichem und künstlerischem Personal kann neben der Umsetzung spezifischer Programme von Seiten des Bundes (z.B. Tenure-Track-Programm) als zusätzlicher Anstoß zur Weiterentwicklung der Personalstrukturen an den Einrichtungen dienen.

Auch neben der Professur sind unbefristete Stellen in Forschung und Lehre grundsätzlich denkbar, die für Promovierte in der Wissenschaft attraktive Karriereziele darstellen und durch eine Neuverteilung der Aufgaben dauerhaft zu einer Entlastung von Professuren und der zur

⁸ Siehe http://www.thesis.de/fileadmin/user_upload/Pressespiegel/THESIS-Stellungnahme_WissZeitVGAEndG_2015.pdf

⁹ Der Anteil der befristeten wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitenden, die über Drittmittel angestellt sind, lag 2013 bei 46% (eigene Berechnung auf Basis der Fachserie 11 Reihe 4.4 „Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen“ des Statistischen Bundesamtes, S. 144).

Qualifikation Angestellten beitragen können¹⁰. Daneben kann es im Rahmen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes weiterhin flexible Anstellungen geben, bei denen Personen für einen überschaubaren Zeitraum in Projekten tätig sind, ohne dabei langfristige berufliche Zielsetzungen bei dem spezifischen Arbeitgeber zu verfolgen.

Der entscheidende Schritt, der für Promovierende und Promovierte zu einer substantiellen Verbesserung in ihren Anstellungs- und damit auch Qualifikationsbedingungen führen könnte und das deutsche Wissenschaftssystem wieder attraktiver für in- und ausländische Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler machen würde, wäre eine wirklich grundlegende, mutige Novellierung des WissZeitVG. Der aktuelle Gesetzentwurf enthält zwar bereits gute Elemente, eine weitreichende Verbesserung speziell hinsichtlich unangemessen kurzer Vertragslaufzeiten und unklarer Qualifizierungsvorhaben und damit eine ausreichende Impulskraft zur Änderung der etablierten Praxis ist in der vorliegenden Fassung jedoch noch nicht zu erwarten.



Dr. Anna Tschaut

Bundvorsitzende THESIS e.V.

¹⁰ Die Betreuungsrelation von Professorinnen und Professoren zu Studierenden hat sich in den letzten Jahren zusehends verschlechtert von 54 in 2007 auf 61 in 2012 (vgl. CHE Check Up 2/2014, S. 7). Dies kann auch nicht durch die Betreuungsrelation Wissenschaftliches Personal/Studierende kompensiert werden, da auch diese Relation sinkt (von 15,6 in 2005 auf 16,3 in 2013; siehe Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.3.1: Nichtmonetäre hochschulstatistische Kennzahlen: 14 Studierende, Studienanfänger im 1. Fachsemester, Absolventen und Personal sowie Betreuungs- und Personalrelationen). Gleichzeitig fehlt der Bereich der unbefristet Beschäftigten unterhalb der Professur in Deutschland praktisch komplett (vgl. Kreckel, R. (2008). Zwischen Promotion und Professur: Das wissenschaftliche Personal in Deutschland im Vergleich mit Frankreich, Großbritannien, USA, Schweden, den Niederlanden, Österreich und der Schweiz).



Ausschussdrucksache 18(18)143 c

05.11.2015

**Dr. Matthias Goldmann,
Max-Planck-Institut für ausländisches öffentliches Recht
und Völkerrecht, Heidelberg**

Stellungnahme

Öffentliche Anhörung

zum Thema

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

am Mittwoch, 11. November 2015

Deutscher Bundestag
Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung

Öffentliche Anhörung:
Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) und
Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Stellungnahme Dr. Matthias Goldmann*

11. November 2015

I. Einleitung und Übersicht	2
II. Zur Klarstellung des Qualifizierungszwecks (§ 2 Abs. 1 S. 1 u. 3 WissZeitVG-E).....	2
III. Zur Beibehaltung der höchstzulässigen Befristungsdauer von 2 x 6 Jahren (§ 2 Abs. 1 Satz 1 und 2 WissZeitVG-E).....	4
a) Bewertung ausgehend von der derzeitigen Struktur der Wissenschaft in Deutschland	4
b) Alternatives Szenario: Strukturwandel der Wissenschaft in Deutschland	8
IV. Zur Befristung studentischer Hilfskräfte (§ 6 WissZeitVG-E)	9

Übersicht über die Empfehlungen:

- Zeitnahe Evaluierung der Auswirkungen des neu eingefügten Qualifizierungszwecks gem. § 2 Abs. 1 Satz 1 und 3 WissZeitVG-E, insbesondere im Hinblick auf Vertragslaufzeiten;
- Die höchstzulässige Befristungsdauer von zweimal sechs Jahren gemäß § 2 Abs. 1 Satz 1 und 2 WissZeitVG-E um zwei Jahre auf insgesamt vierzehn Jahre zu erhöhen;
- die höchstzulässige Befristungsdauer für studentische Hilfskräfte gem. § 6 WissZeitVG-E auf fünf Jahre anzuheben.

* Dr. iur., LL.M. (NYU), Wissenschaftlicher Referent, Max-Planck-Institut für ausländisches öffentliches Recht und Völkerrecht, Heidelberg; Vertreter der Wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen in der Geistes-, Sozial- und Humanwissenschaftlichen Sektion der Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung des Wissenschaften e.V., goldmann@mpil.de.

I. Einleitung und Übersicht

Der Entwurf zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG-E) nimmt sich eine gewaltige Herausforderung vor: Er zielt auf die Gestaltung einer Wissenschaftslandschaft ab, die einerseits **dynamisch und innovativ** sein soll, andererseits **gute Anstellungsbedingungen und Karriereperspektiven** für den wissenschaftlichen Nachwuchs bieten soll. Ich bin der Ansicht, dass es sich hier nicht um Gegensätze handelt. Nur wenn die deutschen Hochschulen und außeruniversitären Forschungsorganisationen attraktive Arbeitgeber sein können, werden sie langfristig in einer zunehmend internationalisierten Wissenschafts-Community bestehen. Einen großen Schritt in die richtige Richtung bildet insofern das Maßnahmenpaket des Präsidenten der Max-Planck-Gesellschaft (MPG), Prof. Dr. Martin Stratmann, vom Frühjahr dieses Jahres. Er hat eine hohe Summe investiert, um der verbreiteten Stipendienpraxis ein Ende zu setzen und die soziale Absicherung von Nachwuchswissenschaftlern und Nachwuchswissenschaftlerinnen zu verbessern.¹ Dafür ist ihm der wissenschaftliche Nachwuchs zu Dank verpflichtet.

Aus Sicht eines Nachwuchswissenschaftlers in der Max-Planck-Gesellschaft (MPG) stellt sich mir aber die Frage, welchen Beitrag der vorliegende Entwurf zur Bewältigung der genannten Herausforderung leistet. Ich bin der Ansicht: Der Entwurf enthält viele gute Ansätze, die einen Fortschritt im Kleinen erwarten lassen. Jedoch stellt er keinen Durchbruch im Großen dar. **Eine grundlegende Verbesserung der Karriereperspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses ist von dem Entwurf nicht zu erwarten.** Der Entwurf wird insbesondere nichts daran ändern, dass der Wechsel auf eine Stelle mit langfristiger Perspektive, also in der Regel die W2- oder W3-Professur, erst im fünften Lebensjahrzehnt stattfindet. Auch der hohe Anteil befristeter Arbeitsverhältnisse wird sich nicht ändern; soziale Härten im Einzelfall werden bestehen bleiben.

Doch im Einzelnen kann ich dem vorliegenden Entwurf viele positive Aspekte abgewinnen. Dazu zählt insbesondere die Einfügung des Qualifizierungszwecks. Die Auswirkungen dieser Vorschrift könnte insbesondere im Hinblick auf Vertragslaufzeiten von einer zeitnahen Evaluierung profitieren (II.). Die Klarstellung einiger Ausnahmen zur höchstzulässigen Befristungsdauer begrüße ich. Insgesamt stehe ich dieser Regel jedoch skeptisch gegenüber (III.). Zudem schlage ich vor, die Befristung studentischer Hilfskräfte bis zu einer Dauer von insgesamt fünf Jahren zu gestatten (IV.). Lassen Sie mich betonen, dass diese Vorschläge allesamt dem Ziel dienen, die deutsche Wissenschaftslandschaft und die MPG zu stärken, nicht zu schwächen oder zu immobilisieren. Das ist im ureigenen Interesse des Nachwuchses – sowie auch künftiger Generationen.

II. Zur Klarstellung des Qualifizierungszwecks (§ 2 Abs. 1 S. 1 u. 3 WissZeitVG-E)

Ich begrüße die Klarstellung in § 2 Abs. 1 S. 1 des WissZeitVG-E, dass eine Befristung nach dem WissZeitVG der Qualifikation des wissenschaftlichen Nachwuchses dient. Die Regelung kann den wissenschaftlichen Nachwuchs vor Überlastung durch Daueraufgaben schützen. Gleichzeitig begrüße ich es, dass hiermit **kein Sachgrund** für eine Befristung eingeführt wird. Dies würde viele Rechtsunsicherheiten auslösen, die letztlich zu Lasten des wissenschaftlichen Nachwuchses gehen könnten – indem nämlich in Zweifelsfällen von einer Einstellung abgesehen würde. Auch bietet die getroffene Lösung genügend Flexibilität für eine Anschlussbeschäftigung nach erfolgreicher

¹ „50 Millionen für den wissenschaftlichen Nachwuchs“, 26.3.2015, <https://www.mpg.de/promotion>.

Promotion oder Habilitation bzw. äquivalenter Qualifikationsphase, jeweils im Rahmen der Befristungsgrenze. Dadurch kann die MPG ihren erfolgreichen Nachwuchswissenschaftlerinnen und –wissenschaftlern den Übergang in andere Beschäftigungsverhältnisse erleichtern – sei es innerhalb oder außerhalb des Wissenschaftsbetriebs.

Eine grundsätzliche Frage stellt sich mir jedoch im Hinblick auf die **Abgrenzung qualifikationsrelevanter Tätigkeiten von Daueraufgaben**. Ich bezweifle, dass sie sich in der Praxis immer trennscharf unterscheiden lassen. Denn natürlich gehört es auch in gewissem Umfang zur Qualifikation des wissenschaftlichen Nachwuchses, Erfahrung in der Organisation des Wissenschaftsbetriebs zu erlangen. Dazu gehört Projektmanagement, die Konzeption und Durchführung von Veranstaltungen, Gremienarbeit,² aber auch selbst in der MPG das Engagement in der Lehre – schließlich streben viele „Max-Plancker“ eine Professur an. Eine Identifikation von Daueraufgaben kann daher meines Erachtens kaum anhand des Inhalts der Aufgabe erfolgen. Vielmehr geht es darum, den **Umfang der Daueraufgaben** zu bestimmen. Natürlich ist es dem Gesetzgeber unmöglich, hier eine Regel zu treffen, die allen unterschiedlichen Fächern und Organisationen gerecht wird. Schon innerhalb der MPG dürfte dies kaum möglich sein. Doch bleibt aufmerksam zu beobachten, was in dieser Hinsicht in Leitlinien und Selbstverpflichtungen festgelegt wird, d.h. ob es zur Selbstverpflichtung auf quantitative Richtwerte kommt. Diese können durchaus fächer- oder institutsspezifisch sein.

Die **Umsetzung dieser Regel** sollte der MPG nicht schwer fallen. Es gibt bereits Leitlinien für die Promotionsphase, die den Abschluss einer schriftlichen Betreuungsvereinbarung vorsehen.³ Ein analoges Dokument für die Promovierten ist in Arbeit. Damit dürfte sichergestellt sein, dass Befristungen jeweils an eine Weiterqualifikation geknüpft sind. Das Promotions- und Habilitationsprivileg der Universitäten kommt der MPG dabei wohl kaum in die Quere; solche Betreuungsvereinbarungen kann die MPG zusätzlich zu den jeweiligen Vorgaben der Promotions- und Habilitationsordnungen abschließen bzw. damit in Einklang bringen.

Ausdrücklich begrüße ich die neue Regel in **§ 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG-E**, wonach die **Vertragsdauer der Qualifikationsphase anzupassen** ist. Wir Vertreter der Wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen haben uns bemüht, belastbare Zahlen über die Vertragslaufzeiten des befristeten wissenschaftlichen Nachwuchses in der MPG zu gewinnen. Leider scheint es solche Zahlen derzeit nicht zu geben. Eine informelle Umfrage unter Mitarbeitervertreter/-innen meiner Sektion ergab aber, dass Verträge mit mehr als drei Jahren Laufzeit die große Ausnahme sind; meist seien die Intervalle kürzer. Danach fügt sich die MPG wohl in das von den Universitäten bekannte Bild kurzer Vertragslaufzeiten mit Kettenverlängerungen ein. Ob sich daran durch die **neuen Leitlinien** der MPG für die Promotionsphase etwas ändert, bleibt abzuwarten. So heißt es darin:

„Den Promovierenden soll die Finanzierung für den gesamten in der Fördervereinbarung avisierten Promotionszeitraum zugesagt werden unter dem Vorbehalt, dass der/die Promovierende die erwarteten wissenschaftlichen Leistungen erbringt.“⁴

Dies verstehe ich nicht unbedingt als Selbstverpflichtung, eine Vertragslaufzeit von in der Regel drei Jahren für eine Promotion zu vereinbaren; vielmehr bleiben nach einer wörtlichen Lesart

² Vgl. Wissenschaftsrat, Empfehlungen zu Karrierezielen und –wegen an Universitäten, 28.4.2015, S. 51ff.

³ Leitlinien für die Ausbildung von Doktorandinnen und Doktoranden in der Max-Planck-Gesellschaft (2015), https://www.mpg.de/9217522/MPG_Leitlinien_Nachwuchs_2015.pdf, S. 3.

⁴ Ebd., Nr. 9.

Kettenverträge mit kurzer Laufzeit theoretisch möglich. Auch bleibt offen, wer in welcher Weise bewertet, ob der/die Promovierende die erwartete Leistung erbringt. Doch sind diese Leitlinien bei Verabschiedung des vorliegenden Entwurfs künftig im Lichte des § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG-E **gesetzeskonform auszulegen und anzuwenden**. Damit wäre die Vertragslaufzeit der erwarteten Promotionszeit anzupassen. Die Vereinbarung einer Probezeit sollte dem Interesse der MPG an der Sicherstellung der Leistungsfähigkeit und –willigkeit des Nachwuchses genügen.

Ich bin im Hinblick auf die Vertragslaufzeiten insgesamt **sehr zuversichtlich**. In der MPG ist viel guter Wille spürbar, die Vertragslaufzeiten tatsächlich den Qualifizierungsprojekten anzupassen. Doch das genannte Beispiel zeigt, dass freiwillige Regeln allein nicht immer den gewünschten Fortschritt bringen. Eine beobachtende Begleitung von Seiten der Politik mag hier sehr hilfreich sein – auch um die Datenlage und die Transparenz der Beschäftigungssituation zu verbessern. Dies spricht für eine **zeitnahe Evaluierung** – nicht erst im Jahr 2020, wie in § 8 WissZeitVG-E vorgesehen.

III. Zur Beibehaltung der höchstzulässigen Befristungsdauer von 2 x 6 Jahren (§ 2 Abs. 1 Satz 1 und 2 WissZeitVG-E)

a) Bewertung ausgehend von der derzeitigen Struktur der Wissenschaft in Deutschland

Der vorliegende Entwurf enthält zwar viele begrüßenswerte Klarstellungen zur Berücksichtigung von Kindererziehungs- und Pflegezeiten sowie Maßnahmen zur Erleichterung der Situation von Behinderten. Allerdings ändert er nichts an der höchstzulässigen Befristungsdauer von zweimal sechs Jahren. Damit wird sich durch den vorliegenden Entwurf **nichts Grundlegendes** an der Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses ändern. Dies dürfte für viele meiner Kolleginnen und Kollegen eine Enttäuschung sein.

Es ist bekannt, dass die Grenze der Befristungsdauer in § 2 WissZeitVG (vormals im HRG geregelt)⁵ das selbstgesteckte **Ziel, die Qualifikationszeiten zu verkürzen**,⁶ **nicht erreicht** hat.⁷ Mich

⁵ Zur Gesetzeshistorie: Georg Jongmanns, „Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG)“ (2011), S. 23ff.

⁶ Vgl. Deutscher Bundestag, BT-Drucksache 14/6853, 31.8.2001, Seite 20.

⁷ Insoweit ist nach dem Ausbildungsstand zu unterscheiden:

- So ist zwar das **Durchschnittsalter der Studierenden** bei Abschluss in den letzten Jahren stetig leicht gesunken auf 26,6 Jahre im Jahr 2012. Erst 2014 machte es einen Sprung nach unten auf 24,4 Jahre – wohl aufgrund von Effekten wie der Abschaffung der Wehrpflicht, G8, sowie der Umstellung auf Bachelor und Master. (Vgl. Statistisches Bundesamt, <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/189237/umfrage/durchschnittsalter-von-hochschulabsolventen-in-deutschland/>.)
- Das **Alter bei Abschluss der Promotion** ist im selben Zeitraum allerdings mehr oder weniger konstant geblieben. Es belief sich im Jahr 2012 auf 32,5 Jahre (Wissenschaftsrat (Anmerkung 2) S. 32; Vergleichsdaten für 2000, 2005 und 2010: Deutscher Bundestag, Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013, BT-Drucksache 17/13670, 30.5.2013, S. 174). Selbst die kleinen Veränderungen beim Studienabschlussalter sind also nicht (oder noch nicht) beim Promotionsalter angekommen.
- Das **Habilitationsalter** belief sich im Jahr 2012 auf 40,9 Jahre. Dies bedeutete sogar einen leichten Anstieg gegenüber dem Jahr 2000 (Wissenschaftsrat (Anmerkung 2) S. 32; für Vergleichsdaten 2000/2005/2010 siehe Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013, BT-Drucksache 17/13670, 30.5.2013, S. 180).
- Entsprechend findet die **Erstberufung** auf eine – in der Regel unbefristete – Professur (W2 oder W3) Anfang des fünften Lebensjahrzehnts statt (Wissenschaftsrat (Anmerkung 2) S. 32: rund 41 Jahre;

überrascht dieser Befund nicht. Darin spiegelt sich lediglich eine **gleichzeitig komplexer und kompetitiver werdende Wissenschaftslandschaft**. Eine anspruchsvolle Promotion ist heute mehr denn je notwendige Voraussetzung, um überhaupt im Wissenschaftsbetrieb zu bleiben und eine Stelle als PostDoc zu ergattern. Gut Ding will Weile haben – unter den gegebenen Voraussetzungen lässt sich keine signifikante Verkürzung der Qualifikationszeiten erreichen.

Was die „12-Jahres-Regel“ des WissZeitVG allerdings ermöglicht hat, ist ein **beispielloser Anstieg der befristeten Beschäftigungsverhältnisse**. Ihnen stehen vergleichsweise wenige Dauerstellen gegenüber.⁸ Dazu nur einige **Zahlen für die MPG**. Die Zahl der befristet beschäftigten Wissenschaftler/-innen hat sich in der MPG zwischen 1995 und 2014 von 1.239 auf 3.945 verdreifacht, während die Zahl unbefristeter beschäftigter Wissenschaftler/-innen leicht zurückging.⁹ In diesem Zeitraum hatte die MPG eine enorme Beschäftigungsexpansion unter den Wissenschaftler/-innen zu verzeichnen. Diese Expansion erfolgte nahezu ausschließlich über befristete Stellen. Dies betrifft keineswegs nur die Drittmittelbeschäftigten. Deren Zahl stieg von 465 (1995) auf 1.685 (2014). Im gleichen Zeitraum stieg die Zahl der über die Grundfinanzierung bezahlten Stellen von 1.486 (1995) auf 2.260 (2014). Der Anstieg befristeter Stellen ist also nicht durch den Anstieg der Drittmittel zu erklären.¹⁰ Allein im exklusiven Bereich der Max-Planck-Direktoren nahm die Zahl der unbefristet Beschäftigten zu (von 215 im Jahr 1995 auf ca. 292 im Jahr 2014). Derzeit sind damit mehr als 75 Prozent der Wissenschaftler/-innen in der MPG befristet angestellt. Dabei gibt es erhebliche Unterschiede zwischen den Sektionen. Während die Chemisch-Physikalisch-Technische Sektion mit ihren Großgeräten und –instituten auf einen Befristungsanteil von 70,5% kommt, beläuft er sich in der Biologisch-Medizinischen Sektion und in der Geistes-, Sozial- und Humanwissenschaftlichen Sektion auf jeweils mehr als 80 Prozent. Rechnet man diese Zahlen der MPG schließlich in die Zählweise der Hochschulstatistik um, ergibt sich **für die MPG insgesamt ein Befristungsanteil von rund 82 Prozent**. Dieser Anteil dürfte durch die – begrüßenswerte – Umstellung von Stipendien auf Arbeitsverträge noch weiter steigen.¹¹

Der Grund für den hohen Befristungsanteil in der MPG dürfte zum einen im **„Harnack-Prinzip“** begründet liegen. Es soll außergewöhnlich attraktive Möglichkeiten für außergewöhnliche Wissenschaftler/-innen bieten. Dazu ist nach Ansicht der MPG erforderlich, dass neue Direktor/-innen möglichst eine **„leere“ Abteilung** vorfinden und diese mit eigenem Personal besetzen können. Dadurch soll auch die thematische Ausrichtung der Abteilungen bzw. Institute **flexibel bleiben**. In der Tat gab es insoweit in der Vergangenheit Schwierigkeiten mit unbefristeten wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen. Doch erfolgten **Entfristungen in der Vergangenheit nicht immer unter wünschenswerten Wettbewerbsbedingungen**. Befristung erweist sich insoweit heute als unvollkommener Ersatz für Selektionsprobleme.

Nun wäre ein hoher Befristungsanteil an und für sich kein Grund zur Klage seitens des wissenschaftlichen Nachwuchses. **Die MPG hat sich zwar im Pakt für Forschung und Innovation**

Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013, BT-Drucksache 17/13670, 30.5.2013, S. 190: 41,4 Jahre (W2) bzw. 42,3 Jahre (W3), jeweils Stand von 2010).

⁸ Dazu eindrucksvolle Zahlen in Wissenschaftsrat (Anmerkung 2) S. 25: Im Jahr 2012 lag die Chance eines/r Doktoranden/in auf eine unbefristete Stelle in der Wissenschaft bei unter 4%.

⁹ Diese und die folgenden Zahlen entstammen der Personalstatistik der MPG für 2004 bzw. 2014. Hier und im Folgenden sind jeweils Kopffzahlen gemeint.

¹⁰ Zur Befristungspraxis in der MPG vgl. Ariane Leendertz, „Entwicklung und Begründungszusammenhänge der Zeitvertragspraxis in der Max-Planck-Gesellschaft 1973-2014“, Vortrag vom 21.10.2015 im Max-Planck-Institut für Wissenschaftsgeschichte, Berlin.

¹¹ Vgl. Anmerkung 1.

III (2016-2020) verpflichtet, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen befristeten und unbefristeten Wissenschaftler/-innen herzustellen.¹² Sie bekräftigt damit ihren gleichlautenden Senatsbeschluss vom 24. März 2006. Der Begriff „ausgewogen“ ist allerdings unbestimmt und lässt sich nicht ohne weiteres quantifizieren. Ich denke aber, dass das Verhältnis nicht mehr als ausgewogen bezeichnet werden kann, wenn **erhebliche Probleme für die Karriereperspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses** zu befürchten sind, welche über den reinen Umstand der Befristung hinausgehen.

Ob solche erheblichen Probleme gegenwärtig für die MPG-Nachwuchswissenschaftler/-innen bestehen, kann ich nicht abschließend beurteilen. Ich kann nur einige Erwägungen anstellen, die bei mir Zweifel nähern, ob die derzeitige Situation zufriedenstellend ist. Eine kleine **Umfrage** unter den Mitarbeitervertreter/-innen der drei Sektionen hat ergeben, dass diese Sorge von der überwiegenden Zahl meiner Kolleg/-innen in der Biologisch-Medizinischen Sektion sowie der Geistes-, Sozial- und Humanwissenschaftlichen Sektion geteilt wird.¹³ Gleichzeitig – dies sei ganz deutlich hervorgehoben – haben meine Kolleginnen und Kollegen betont, dass sie keineswegs der Ansicht sind, die MPG solle ihren wissenschaftlichen Nachwuchs schlicht und einfach pauschal häufiger entfristen. Man ist sich der Notwendigkeit personeller Erneuerung und der Funktionsbedingungen des Harnack-Prinzips sehr wohl bewusst und begrüßt Wettbewerb. Positiver scheinen die Kolleg/-innen aus der Chemisch-Physikalisch-Technischen Sektion die Lage zu bewerten. Ob dies dem geringeren Befristungsanteil in dieser Sektion sowie den vergleichsweise guten Berufsaussichten vieler ihrer Nachwuchskräfte in Wirtschaft und Industrie zuzuschreiben ist, mag dahinstehen.

Welche **konkreten Probleme** liegen der von Sorge geprägten Bewertung der Gesamtlage zugrunde?

- Zum einen die erwähnte **Belastung mit eigentlichen Daueraufgaben**. Sie sind einerseits unvermeidlich – andererseits halten sie von der Qualifikationsarbeit ab (s.o.). Zwar ergab die Evaluation des WissZeitVG von 2011, dass die 12-Jahres-Regel in den meisten Fällen für die Erreichung des Qualifikationsziels angemessen sei. Die befristet Beschäftigten schlossen sich dieser Einschätzung aber nur unter der Maßgabe an, dass tatsächlich Freiräume für die Qualifikationsarbeit bleiben.¹⁴
- Zweitens ist zu berücksichtigen, dass sich die **Qualifizierungszeiten nicht verkürzt haben, sondern allenfalls stagnieren**. Dies ergibt sich aus den Zahlen zum Promotions-, Habilitations- und Berufungsalter. Zwischen dem Studienabschluss (2014: 26,6 Jahre) und der Erstberufung (seit 2000 bei rund 41 Jahren stagnierend) liegen nicht zwölf, sondern ungefähr 14 Jahre.¹⁵ Natürlich kann die 12-Jahres-Frist durch Auslandsaufenthalte, Kinder und Drittmittel gestreckt werden. Doch diese Ausnahmen sollten bei der Bemessung der Frist unberücksichtigt bleiben. Die Frist hindert derzeit die MPG daran, Überbrückungszeiten von Nachwuchswissenschaftler/-innen aus der Grundfinanzierung zu bestreiten.
- Dazu kommt die **Arbeitsmarktsituation**. Zum einen gibt es derzeit dank Exzellenzinitiative und anderer löblicher Förderung außerordentlich viele außerordentlich gut qualifizierte

¹² Fortführung des Pakts für Forschung und Innovation 2016 – 2020, Erklärung der Max-Planck-Gesellschaft, 24.9.2014.

¹³ In gleichem Sinne für die Universitäten auch die Stellungnahme von Dr. Anke Burkhardt, Abteilungsleiterin, Institut für Hochschulforschung (HoF), Martin-Luther Universität Halle-Wittenberg, im Ausschuss am 29.6.2015, https://www.bundestag.de/bundestag/ausschuesse18/a18/kw27_pa_bildung/379470.

¹⁴ Evaluation (Anmerkung 5) S. 39.

¹⁵ Nachweise s.o. (Anmerkung 7).

Nachwuchskräfte. Zum andern ist im kommenden Jahrzehnt kein Generationenwechsel zu erwarten, wie wir ihn im vergangenen Jahrzehnt erlebt haben. So kann die Wartezeit auf eine Professur nach Erlangung der Berufungsfähigkeit selbst bei exzellenten Kandidat/-innen sehr lang werden – gerade in kleinen Fächern mit wenig Personalwechsel. Dazu kommt erschwerend, dass die Karrierealternativen außerhalb der Wissenschaft geringer werden, je älter ein/e Nachwuchswissenschaftler/in wird.¹⁶ Wer an die 12-Jahres-Grenze stößt, den trifft es damit hart. Es diese gibt Fälle – auch in der MPG.

- Ein weiteres Problem ist schließlich das **unausgewogene Geschlechterverhältnis**. Während der Frauenanteil bei der Promotion 2010 bei 44,1 % lag, belief er sich bei der Habilitation nur mehr auf 24,9 %.¹⁷ Die MPG fügt sich in dieses Bild ein. Nach allem, was man über die Gründe weiß, die Frauen eher zu sicheren Berufen und weniger risikoreicher Karriereplanung neigen lassen sollen, kann ich mich nicht der Einschätzung erwehren, dass der geringe Frauenanteil auch mit der langen Zeit der beruflichen Unsicherheit zusammenhängt, die mit einer wissenschaftlichen Karriere einhergeht.

Ich schließe aus diesen Gründen, dass auch in der MPG der hohe Anteil befristeter Wissenschaftler/-innen derzeit durchaus Anlass zur Sorge bietet. Gemessen an der derzeitigen Struktur der MPG und der deutschen Wissenschaftslandschaft halte ich die 12-Jahres-Grenze für nicht hilfreich. Sie hat für den wissenschaftlichen Nachwuchs keine spürbaren positiven Effekte, führt aber zu sozialen Härten. Diese Härten könnten künftig aufgrund der Arbeitsmarktentwicklung häufiger werden. **Die 12-Jahres-Befristungsgrenze entlastet allenfalls die Arbeitgeber von einer rechtzeitigen, leistungsorientierten und fairen Auswahl unter den Nachwuchswissenschaftler/-innen.**

Daher hielte ich eine **Abschaffung** der Höchstgrenze für Befristungen für wünschenswert. Da dies europarechtlich nicht ohne weiteres möglich ist,¹⁸ schlage ich vor, die **Höchstgrenze der Befristungsdauer um zwei Jahre** auf insgesamt vierzehn Jahre nach oben zu korrigieren. Sie entspräche dann in etwa dem Unterschied zwischen dem Altersdurchschnitt bei Studienabschluss und dem Altersdurchschnitt bei Erstberufung;¹⁹ Alternativ wäre auch an die Hinzufügung eines **Ausnahmetatbestands** zu denken, der eine die derzeitige Befristungshöchstdauer übersteigende befristete Beschäftigung in Situationen der **besonderen persönlichen Härte** erlaubt. Dies könnte allerdings zu Rechtsunsicherheit führen, der das WissZeitVG gerade entgegenwirken will.

¹⁶ Vgl. Wissenschaftsrat (Anmerkung 2) S. 32.

¹⁷ Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (Anmerkung 7) S. 170.

¹⁸ Vgl. Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 i.V.m. § 5 Abs. 1 der Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner.

¹⁹ Die 14 Jahre ergeben sich daraus, dass das durchschnittliche Studienabschlussalter der Alterskohorte, die heute im Alter von durchschnittlich 40-42 Jahren den ersten Ruf erhält, noch um fast mehr als ein Jahr höher lag als 2014, vgl. Statistisches Bundesamt, <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/189237/umfrage/durchschnittsalter-von-hochschulabsolventen-in-deutschland/>.

b) Alternatives Szenario: Strukturwandel der Wissenschaft in Deutschland

Anders wäre die Lage zu beurteilen, wenn sich die deutsche Wissenschaftslandschaft, einschließlich der MPG, einem grundlegenden Strukturwandel unterzöge. Dies ist bereits oft eingefordert worden.²⁰ Das Prinzip ist einfach: **Erhöhung des Anteils der langfristigen (Professoren-)Stellen auf Kosten der Anzahl der Qualifizierungsstellen.** Würde ein solcher Strukturwandel Wirklichkeit, so wäre die **12-Jahres-Grenze nicht zu kurz, sondern zu lang:** in einer solchen Struktur könnte man vom wissenschaftlichen Nachwuchs erwarten, sich wenige Jahre nach der Promotion entweder erfolgreich um eine Position mit langfristiger Perspektive (Dauerstelle oder tenure track) zu bewerben, oder die Wissenschaft zu verlassen – und zwar rechtzeitig, bevor alternative Beschäftigungsmöglichkeiten versiegen.

Der vorliegende Entwurf einer Änderung des WissZeitVG unternimmt keine Schritte in dieser Richtung. Es sei aber angemerkt, dass **bereits der gegenwärtige rechtliche Rahmen** einer Organisation wie der MPG ermöglicht, ihre Strukturen in diese Richtung zu überdenken. Dazu nur einige Stichpunkte:

- **Regelmäßige Statusgespräche**, in denen die Karriereperspektiven einer ehrlichen Betrachtung unterzogen werden. Ich freue mich, dass die MPG nach derzeitigem Stand in diesem Punkt künftig wohl auch für Promovierte Vorgaben machen wird;
- klare **Identifikation von Daueraufgaben bzw. Entfristungsmöglichkeiten** in den Instituten. Entfristungen sind z.B. bereits heute problemlos mit dem Harnack-Prinzip vereinbar, wenn für den Zeitpunkt des Ausscheidens des/r übergeordneten Direktors/in eine Anschlussverwendung für den/die jeweilige/n Mitarbeiter/in im gleichen oder in einem anderen Institut gefunden werden kann. Die Institute sollten über ihre Bemühungen Rechenschaft ablegen müssen;
- Entfristungen sollten nur aufgrund **kompetitiver Auswahlverfahren** stattfinden, ggf. unter Beteiligung externer Gutachter;
- **Tenure-Track-Modelle** sind in v.a. in Zusammenarbeit mit den Universitäten möglich; die MPG hat hierzu bereits ein wegweisendes Programm mit der Technischen Universität München gestartet. Es besteht aber auch die Möglichkeit MPG-interner Tenure-Track-Modelle, wie sie etwa das MPI für Softwaresysteme in Saarbrücken eingeführt hat;
- Veränderung der Personalstruktur in der MPG: **Schaffung neuer Stellen auf W3- bzw. W2-Ebene**, dafür Einsparungen bei TVöD-Stellen und Promovierenden. Dies wird nicht für alle Institute denkbar sein, insbesondere nicht für solche mit Großgeräten. Es könnte aber durchaus eine realistische Möglichkeit darstellen an Instituten mit stärker individuell ausgerichteter Forschung. Ein wegweisendes Beispiel ist das **MPI für molekulare Zellbiologie und Genetik in Dresden**. Die fünf Direktoren des Instituts haben großenteils aus ihren Mitteln 21 im Institutsleben gleichberechtigte Forschungsgruppen gebildet.²¹ So entstehen aus eigener Kraft Stellen auf höherer Karrierestufe. Auch wenn dies kein Modell für alle MPIs sein mag;

²⁰ U.a. Wissenschaftsrat (Anmerkung 2) S. 82ff.; „Nach der Exzellenzinitiative: Personalstruktur als Schlüssel zu leistungsfähigeren Universitäten“, Positionspapier der AG Wissenschaftspolitik der Jungen Akademie (2013).

²¹ <http://www.mpi-cbg.de/research-groups/current-groups/>.

eine solche Struktur behindert nicht die Leistungs- und Innovationsfähigkeit der MPG, sondern erhöht sie!

Solche Entwicklungsperspektiven **kann die MPG am besten autonom entwickeln**; der Gesetzgeber und die Geldgeber vermögen sie wohl nur unvollkommen zu erzwingen. Ich habe heute die **begründete Hoffnung**, dass die MPG in einen breiteren Diskurs über diese Fragen eintritt und ggf. sinnvolle Schritte tätigt – schon allein um ihre internationale Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten und zu steigern. Die Flankierung durch den politischen Diskurs, den die Reform des WissZeitVG ausgelöst hat, war in dieser Hinsicht begrüßenswert.

IV. Zur Befristung studentischer Hilfskräfte (§ 6 WissZeitVG-E)

Studentische Hilfskräfte erfüllen wichtige Aufgaben an den Max-Planck-Instituten. Auch sie erwerben dadurch wertvolle Qualifikationen. Es ist **sinnvoll, eine eigene Befristungsregel** für sie in § 6 des WissZeitVG-E zu schaffen.

Das Europarecht schreibt vor, dass Arbeitsverhältnisse nicht grenzenlos befristet werden, um Missbrauch zu verhindern. Die Mitgliedstaaten können sich dafür entscheiden, die insgesamt maximal zulässige Befristungsdauer festzulegen.²² Insofern ist **grundsätzlich nichts gegen eine Befristungsgrenze** einzuwenden.

Allerdings kann ich keinen sachlichen Grund erkennen, wieso diese Befristungsgrenze bei vier Jahren liegen soll. Hier scheint die alte Vier-Jahres-Grenze aus dem Hochschulrahmengesetz übernommen worden zu sein, die allerdings unter anderen Rahmenbedingungen entstand. Vor den Bologna-Reformen mit Einführung konsekutiver Bachelor-Master-Studiengänge betrug die Regelstudienzeit in vielen Diplom- und Magisterstudiengängen lediglich 8 Semester. Die **Regelstudienzeit in konsekutiven Masterstudiengängen** beläuft sich dagegen insgesamt zumeist auf **10 Semester**. Es herrscht Einigkeit, dass Studierende in konsekutiven Masterstudiengängen von § 6 WissZeitVG-E erfasst sein sollen.

Würde § 6 WissZeitVG-E beschlossen, ergäben sich problematische Konstellationen. Gerade die guten Studierenden werden oft schon in den ersten Semestern als Hilfskraft rekrutiert. Sie müssten dann vier Jahre später im Lauf ihres letzten Studienjahres ausscheiden. Eine Befristung nach Teilzeitbefristungsgesetz dürfte nur selten möglich sein. Dies wäre nicht nur für Max-Planck-Institute ärgerlich, die dann eine gut eingelernte Arbeitskraft verlören. Es wäre auch nicht im Interesse der Studierenden. Sollten sie finanziell auf den Job als Hilfskraft angewiesen sein, müssten sie sich einen anderen Job suchen. Das BaföG ist zwar eine segensreiche Errungenschaft, aber die Wohnungsmieten in manchen Ballungszentren schnellen in die Höhe. Wer BaföG empfängt, ist aus diesem Grund meist nicht zum Bezug von Wohngeld berechtigt.²³ Aus diesen Gründen halte ich es für wünschenswert, **die höchstzulässige Befristungsdauer** der Regelstudienzeit der meisten konsekutiven Masterstudiengänge anzupassen und **auf fünf Jahre anzuheben**.

²² Vgl. Anmerkung 18.

²³ Vgl. § 20 Abs. 2 Wohngeldgesetz.



Ausschussdrucksache 18(18)143 d

05.11.2015

**Prof. Dr. Horst Hippler,
Präsident der Hochschulrektorenkonferenz (HRK)**

Stellungnahme

Öffentliche Anhörung

zum Thema

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

am Mittwoch, 11. November 2015

Der Präsident

HRK Hochschulrektorenkonferenz, Ahrstraße 39, D-53175 Bonn

Vorsitzende des
Ausschusses für Bildung, Forschung
und Technikfolgenabschätzung
des Deutschen Bundestages
Frau Patricia Lips, MdB
Platz der Republik 1
11011 Berlin

Ansprechpartner:

Henning Rockmann
A 2

Kontakt:

030/206292-13
rockmann@hrk.de

Zeichen:

P/ro/WK

nur per Email:

bildungundforschung@bundestag.de

Stellungnahme zum Entwurf eines ersten Gesetzes zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (1. WissZeitVGÄndG)

5. November 2015

Sehr geehrte Frau Vorsitzende,

verbunden mit herzlichem Dank für die Einladung zur öffentlichen Anhörung zum Entwurf eines ersten Gesetzes zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (E-WissZeitVG) übersende ich Ihnen im Folgenden die vorbereitende schriftliche Stellungnahme der Hochschulrektorenkonferenz. An der Anhörung werde ich selbst teilnehmen und den Fraktionen den Standpunkt der HRK erläutern.

Mit Erleichterung haben wir zur Kenntnis genommen, dass durch den vorgelegten Entwurf die in der Wissenschaft bei der Beschäftigung und Befristung von wissenschaftlichem und künstlerischem Personal in der Qualifizierungsphase und in drittmittelfinanzierten Projekten erforderliche Flexibilität und Dynamik nicht beeinträchtigt werden soll. Es ist aus Sicht der Hochschulen eine zentrale Forderung, dass die Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes nicht als Selbstzweck erfolgen darf, sondern das Ziel verfolgen muss, die Hochschulen bei ihren Maßnahmen zur Nachwuchsförderung und zur Personalentwicklung zu unterstützen.

Natürlich sollte die Befristungspraxis der Hochschulen Transparenz und Verlässlichkeit für den wissenschaftlichen Nachwuchs gewährleisten – aber nicht im Sinne einer Garantie auf einen Karriereweg, denn die kann in der Wissenschaft nur durch Bestenauswahl gewährleistet werden (siehe dazu auch die anliegenden Empfehlungen der HRK zur Befristungspraxis und zum Orientierungsrahmen). Hochschulen benötigen zur Erfüllung ihrer Aufgaben unbefristetes und befristetes Personal – und Personal in Qualifizierungsphasen und in Drittmittelprojekten muss selbstverständlich auch befristet beschäftigt werden können. Denn jede Qualifizierung und jedes Drittmittelprojekt hat einen klar definierten Endpunkt.

Aufgrund der Vielfalt der Qualifizierungsmöglichkeiten und Projektformate sind gesetzliche Detailregelungen im Befristungsrecht des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals und damit Detailsteuerungen kontraproduktiv. Stattdessen ist es erforderlich, dass die Vorgesetzten bzw. Betreuerinnen und Betreuer sowie die Hochschulleitungen ihre personal- und hochschulpolitische Verantwortung wahrnehmen. Wichtigste Möglichkeit, diese Entwicklungen zu unterstützen, ist dabei nicht die Neufassung des WissZeitVG, sondern die Verbesserung der derzeit unzureichenden Grundfinanzierung der Hochschulhaushalte. Dem könnte durch den Bund z.B. durch eine Vollkostenfinanzierung der Forschungsförderung entgegen gewirkt werden: Denn diese würde aufgrund des entfallenden Kofinanzierungsbedarfs aus den Grundmitteln der Hochschulen Handlungsspielräume eröffnen, die auch zur Begründung weiterer unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse mit Nachwuchswissenschaftlerinnen und –wissenschaftlern genutzt werden könnten.

Die konkreten Anmerkungen zum Entwurf entnehmen Sie bitte der Anlage. Ich würde mich freuen, wenn wir damit zu einer weiteren Verbesserung des Entwurfs beitragen könnten.

Mit freundlichen Grüßen



Professor Dr. Horst Hippler

Anlage

Stellungnahme der HRK zum Entwurf für ein Erstes Gesetz zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

Zu § 1 WissZeitVG

Die HRK befürwortet ausdrücklich die Aufrechterhaltung der so genannten Tarifsperre in § 1 WissZeitVG, da diese die Einheitlichkeit der Regelungen der Befristungen im Hochschulbereich gewährleistet und somit die Mobilität der Beschäftigten – auch und gerade zwischen den Hochschulen und den außeruniversitären Forschungseinrichtungen – auch weiterhin nicht behindert.

Zu den Änderungen zu § 2 WissZeitVG

Absatz 1:

Satz 1

Die HRK begrüßt, dass die sachgrundlose Befristungsmöglichkeit erhalten bleibt, obwohl in der Formulierung in § 2 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 E-WissZeitVG die Befristung nunmehr an die „eigene wissenschaftliche oder künstlerische Qualifizierung“ geknüpft wird. Es wird aber zu bedenken gegeben, dass nach der gesetzlichen Systematik die Formulierung „zur eigenen ...“ missverständlich gedeutet werden könnte und einen eigenständigen Befristungsgrund einführen würde. Hier wäre eine rechtssichere Formulierung wünschenswert, damit keine ungewollten Effekte auftreten. Wir unterstreichen ausdrücklich die Aussage in der Begründung des Entwurfs Buchstabe B, nach der die Qualifizierung nicht auf die Promotion fixiert ist, sondern gerade den vielfältigen Erwerb von wissenschaftlichen Kompetenzen erfasst.

Satz 2

Hinzuweisen ist noch darauf, dass der Anknüpfungspunkt „Nach abgeschlossener Promotion ...“ in § 2 Abs. 1 S. 2 E-WissZeitVG auf Grund der unterschiedlichen Regelungen in den Promotionsordnungen zu Rechtsunsicherheiten führt. Eine Formulierung, die z.B. an die mündliche Prüfung (und die Verkündung des Gesamtergebnisses) anknüpft, könnte dabei Klarheit schaffen, ohne in die Regelungskompetenz der Hochschulen zu den Promotionsordnungen einzugreifen.

Satz 3

Die HRK ist erleichtert, dass keine Mindestvertragslaufzeiten eingeführt werden, wie dies im Vorfeld der Novellierung gefordert worden ist. Dies entspricht einer Hauptforderung der Hochschulen. In der Begründung wird richtigerweise u.a. auf die Beschlüsse der HRK zu den Befristungsleitlinien und zum Orientierungsrahmen verwiesen. Die Befristungsdauer soll sich – wie auch von der HRK gefordert – am Qualifizierungsziel orientieren. Die Formulierung „... dass sie der Qualifizierung angemessen ist.“ gibt den Hochschulen nicht die notwendige Flexibilität. Denn dies ist

nur bei einem Erstvertrag rechtssicher möglich; sollte das Qualifizierungsziel nicht in der Erstbefristung erreicht werden, dann wäre ein folgender Vertrag ja nur zur Beendigung der Qualifizierung zu befristen und nicht erneut zur Erreichung des gesamten Qualifizierungsziels. Ein weiteres Problem stellt sich zum Beispiel bei Arbeitsverträgen mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aus Nicht-EU-Staaten, da bei denen die Aufenthaltsgenehmigung kürzer als der Zeitraum der Qualifizierung ausfallen kann. Eine Befristung wäre bei der Formulierung „ist“ nicht möglich.

Daher wird vorgeschlagen, § 2 Abs. 1 S. 3 RE-WissZeitVG wie folgt zu formulieren: „Die vereinbarte Befristungsdauer **sollte** jeweils so bemessen werden, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist.“

Satz 5

Die HRK begrüßt zudem die Klarstellung in Bezug auf die Kinderbetreuung im § 2 Abs. 1 Satz 5 RE-WissZeitVG, wonach auf den erweiterten Kindsbegriff nach § 1 Abs. 3 des Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit abgestellt wird.

Satz 6

Es ist sozialpolitisch positiv zu bewerten, dass auch das Vorliegen einer Behinderung oder einer schwerwiegenden chronischen Erkrankung eine Ausweitung der Befristungsdauer ermöglichen soll. Dabei ist jedoch unklar, wer entscheiden soll, ob eine Krankheit schwerwiegend ist oder nicht.

Rechtssicher wäre die Anknüpfung an gesetzlich fixierte Merkmale, wie z.B. **Schwerbehinderung nach § 2 Abs. 2 SGB IX oder Gleichberechtigte nach § 2 Abs. 3 SGB IX.**

Absatz 2:

Satz 1

Auch mit der Ergänzung in § 2 Abs. 2 Satz 1 E-WissZeitVG, wonach die Befristungsdauer, soweit die Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird, an die Dauer der Mittelbewilligung geknüpft wird, liegt der Entwurf auf der Linie der von HRK bereits im Vorfeld verabschiedeten Kernthesen zum Orientierungsrahmen (s. **Anlage**). Dennoch sollte aus Gründen der Rechtsklarheit der E-WissZeitVG nach „Mittelbewilligung“ um „**für diese Beschäftigung**“ ergänzt werden. Damit würde klargestellt werden, dass besonders in langfristigen Drittmittelprojekten auch unterschiedliche Aufgaben durch unterschiedliche befristete Beschäftigung erfüllt werden müssen.

Satz 2

Die HRK wendet sich entschieden gegen die Streichung des Satzes 2 des § 2 Absatz 2 WissZeitVG, wodurch eine Befristung des nichtwissenschaftlichen und nichtkünstlerischen Personals, dessen Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird, nach dem WissZeitVG nicht mehr möglich wäre. Die Hochschulen stellen dieses akzessorische Personal gerade für einen projektbedingten Mehraufwand ein, der ohne die drittmittelfinanzierten Projekte nicht vorhanden wäre. Innerhalb dieser Projekte wird für die darin tätigen Teams eine rechtlich gleichlaufende Befristung ermöglicht, der mit dem Vorschlag des Entwurfs die rechtliche Grundlage entzogen wird. Dadurch würde es in ein und demselben Projekt nunmehr unterschiedliche Rechtsgrundlagen für die Befristung geben, für das nichtwissenschaftliche und nichtkünstlerische Personal nur noch das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Die dort vorliegenden Befristungsgründe werden aber dem besonderen hochschulischen Interesse nicht gerecht, da nur durch die jetzige Regelung des WissZeitVG den Hochschulen die Prognose zum Wegfall des Beschäftigungsbedarfs trotz Fortführung drittmittelfinanzierter Forschungsvorhaben erleichtert wird (so auch: Müller-Gloge, Rn. 9 zu § 2 WissZeitVG, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 15. Auflage 2015) – was in der Gesetzesbegründung zum Entwurf übersehen wird.

Absatz 3:

Satz 1 und Satz 2

Ein Teil der Rechtsunsicherheiten, die sich bisher nach § 2 Absatz 3 WissZeitVG bei der Anrechnung früherer Beschäftigungsverhältnisse ergeben haben, wird durch den Entwurf gelöst (siehe unten zum neuen § 6). Bedauerlicherweise wird jedoch das von Preis (in: Kommentar zum WissZeitVG, Rn. 101 ff zu § 2 WissZeitVG, 2008; wohl auch: Müller-Gloge, Rn. 14 zu § 2 WissZeitVG, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 15. Auflage 2015) benannte Problem der Nicht-Anrechnung von Beschäftigungsverhältnissen mit einer Arbeitszeitverpflichtung bis zu einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit und der Bedenken der Vereinbarkeit mit der Befristungsrichtlinie nicht im Gesetzestext gelöst – und in der Gesetzesbegründung zum Entwurf nur zu § 6 E-WissZeitVG angesprochen. Hier wäre eine Klarstellung im Gesetzestext wünschenswert. Diese könnte z.B. durch eine Streichung der grundsätzlichen Nichtanrechnung von befristeten Arbeitsverhältnissen mit weniger als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit erfolgen. Im Gegenzug könnten solche Arbeitsverhältnisse mit Beschäftigungsfristen von bis zu maximal drei Jahren nicht auf die Höchstgrenze angerechnet werden. Somit würde in diesen Fällen eine maximale Höchstgrenze von 9 Jahren geschaffen werden, die durch die Befristungsrichtlinie gedeckt wäre. Ebenso sollte klargestellt werden, dass lediglich Arbeitsverhältnisse als wissenschaftliches oder künstlerisches Personal angerechnet werden. Eine Formulierungsanregung könnte sein:

(3) Auf die in Absatz 1 geregelte zulässige Befristungsdauer sind alle befristeten Arbeitsverhältnisse **als Personal nach § 1 Abs. 1 Satz 1** mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit, die mit einer deutschen Hochschule oder einer Forschungseinrichtung im Sinne des § 5 abgeschlossen wurden, sowie entsprechende Beamtenverhältnisse auf Zeit und Privatsdienstverträge nach § 3 anzurechnen. **Dies gilt nicht für Arbeitsverhältnisse nach S. 1 bis zu einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit für die jeweilige Dauer bis zu einer Höchstgrenze von maximal drei Jahren.**

Absatz 5:

Satz 1

Die HRK begrüßt auch hier die Klarstellung in Bezug auf die Kinderbetreuung im § 2 Abs. 5 Satz 1 E-WissZeitVG, wonach auf den erweiterten Kindsbegriff nach § 1 Abs. 3 des Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit abgestellt wird.

In Nr. 4 sollte eine Anpassung der Rechtsquellen erfolgen und die Begriffe „Grundwehr- und Zivildienstes“ ersetzt werden durch **„Freiwilligen Wehr- und Bundesfreiwilligendienstes“**.

Die Einführung von Nr. 6 wird zwar sozialpolitisch begrüßt, ist aber in der vorgeschlagenen Formulierung nicht handhabbar und rechtsunsicher und muss daher ersatzlos wegfallen.

Zu der Neuschaffung von § 6 WissZeitVG

Es wird nunmehr endlich klar gestellt, dass studienbegleitende Arbeitsverhältnisse nicht auf die Befristung nach dem WissZeitVG angerechnet werden, soweit sie unter diese neue eigenständige sechsjährige sachgrundlose Befristungsmöglichkeit fallen. Aus der Begründung ergibt sich, dass sich diese auch auf die Beschäftigung als wissenschaftliche Hilfskraft bezieht, soweit sie studienbegleitend neben einem Masterstudium erfolgt und nicht der eigenen Qualifizierung dient. Der Vorschlag des Bundesrates wird begrüßt, die Dauer auf 6 Jahre zu erhöhen.

Übergangsfrist

Bei Gesetzesänderungen, die Auswirkungen auf Einstellungs- und Weiterbeschäftigungsverfahren haben, ist zwischen der Veröffentlichung des Gesetzes und seinem Inkrafttreten eine Übergangsfrist vorzusehen, damit die Verfahren an den Hochschulen umgestellt werden können, ohne laufende Einstellungen und Weiterbeschäftigungen zu gefährden. Auch kann sich die Neufassung des WissZeitVG nicht auf bestehende Verträge auswirken.



Ausschussdrucksache 18(18)143 e

05.11.2015

**Dr. Andreas Keller,
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)**

Stellungnahme

Öffentliche Anhörung

zum Thema

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

am Mittwoch, 11. November 2015

// HOCHSCHULE UND FORSCHUNG //

Stellungnahme

der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)

zur öffentlichen Anhörung

**Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes und
Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses**

im Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung
des Deutschen Bundestages

am 11. November 2015

abgegeben von

Dr. Andreas Keller

Stellvertretender Vorsitzender der GEW

und Vorstandsmitglied für Hochschule und Forschung

Frankfurt am Main, 5. November 2015

Inhalt

0. Vorbemerkungen.....	4
1. Strukturdefizite der Karrierewege in Hochschule und Forschung im Lichte des Bundesberichts Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013, Bundestags-Drucksache 17/13670	6
1.1 Unzufriedenheit mit der Beschäftigungssituation.....	6
1.2 Immer mehr befristete Beschäftigungsverhältnisse	6
1.3 Zwangsteilzeit und Einkommensnachteile	7
1.4 Deutscher Sonderweg in der Personalstruktur	7
1.5 Viel zu langsame Fortschritte in der Gleichstellung	8
1.6 Instabile Beschäftigungsbedingungen untergraben Kontinuität und Qualität der Lehre	8
2. Reformvorschläge der Bildungsgewerkschaft GEW für eine Reform von Personalstruktur und Berufswegen in der Wissenschaft	9
2.1 Absicherung der Promotionsphase	9
2.2 Berechenbare Perspektiven für Postdocs.....	9
2.3 Personalentwicklung, Personalplanung und Personalmanagement.....	10
2.4 Mindeststandards für befristete Beschäftigungsverhältnisse.....	10
2.5 Familienfreundliche Gestaltung von Karrierewegen.....	11
2.6 Anspruch auf Vollzeitbeschäftigung statt Zwangsteilzeit.....	11
2.7 Reguläre statt prekäre Beschäftigung	12
2.8 Gleiche Chancen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler	12
2.9 Mitbestimmung auf Augenhöhe.....	12
2.10 Ausbau von Hochschule und Forschung.....	12
3. Reformbedarf im Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)	13
3.1 Eingrenzung des personellen Geltungsbereichs des Gesetzes.....	13
3.2 Aufhebung der Tarifsperre	14
3.3 Dauerstellen für Daueraufgaben	14
3.4 Qualifizierung als Voraussetzung für sachgrundlose Befristung	15
3.5 Keine Befristung in der Postdoc-Phase ohne Tenure Track	15
3.6 Mindestlaufzeiten für Zeitverträge	16
3.7 Verbindliche Ausgestaltung der familienpolitischen Komponente	16
3.8 Einführung einer behindertenpolitische Komponente.....	16

4. Bewertung des Gesetzentwurfs der Bundesregierung zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, Bundestags-Drucksache 18/6489	17
4.1 Zu Artikel 1, § 1: Befristung von Arbeitsverträgen	17
4.2 Zu Artikel 1, § 2: Befristungsdauer; Befristung wegen Drittmittelfinanzierung.....	18
4.3 Zu Artikel 1, § 3: Privatdienstvertrag	20
4.4 Zu Artikel 1, § 4: Wissenschaftliches Personal an staatlich anerkannten Hochschulen.....	20
4.5 Zu Artikel 1, § 5: Wissenschaftliches Personal an Forschungseinrichtungen.....	20
4.6 Zu Artikel 1, § 6: Studienbegleitende Beschäftigungen.....	20
4.7 Zu Artikel 1, § 8: Evaluation	21
4.8 Zu Artikel 2: In-Kraft-Treten.....	21
 5. Weitere Handlungsmöglichkeiten des Bundes	 21
5.1 Pakt für gute Arbeit in der Wissenschaft – Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses	 21
5.2 Aktive Vergabepolitik bei der der Finanzierung von Wissenschaftseinrichtungen	22
5.3 Einführung eines Doktorandinnen- und Doktorandenstatus in der Krankenversicherung.....	24
5.4 Aufnahme von wissenschaftsspezifischen Regelungen in den TVöD	25
 6. Bewertung der Empfehlungen des Wissenschaftsrates sowie vorliegender parlamentarischer Initiativen der Bundestagsfraktionen	 26
6.1 Empfehlungen des Wissenschaftsrates zu Karrierezielen und –wegen an Universitäten, Ausschuss-Drucksache 18(18)99	26
6.2 Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN: Entwurf eines ersten Gesetzes zur Änderung des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (1. WissZeitVG-ÄndG), Bundestags-Drucksache 18/1463	26
6.3 Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN: In die Zukunft investieren – Ein Wissenschaftswunder initiieren, Bundestags-Drucksache 18/5207	27
6.4 Antrag der Fraktion DIE LINKE: Gute Arbeit in der Wissenschaft – Stabile Ausfinanzierung statt Unsicherheiten auf Kosten der Beschäftigten und Wissenschaftszeitvertragsgesetz grunderneuern, Bundestags-Drucksache 18/4804	28
 Anhang: GEW-Gesetzentwurf für eine Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes.....	 29

0. Vorbemerkungen

Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) schließt sich der Auffassung der Bundesregierung an, dass der Anteil von befristeten Beschäftigungsverhältnissen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen – insbesondere solcher über sehr kurze Zeiträume – ein Maß erreicht hat, das nicht vertretbar ist. Neun von zehn wissenschaftlichen Angestellten haben einen befristeten Arbeitsvertrag, die Mehrheit der Zeitverträge hat eine Laufzeit von unter einem Jahr.

Eine wesentliche Grundlage für diese Entwicklung stellt das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) dar, welches den Hochschulen und Forschungseinrichtungen die Möglichkeit eröffnet, weit über das allgemeine Arbeitsrecht hinaus befristete Beschäftigungsverhältnisse zu begründen. Zu einem verantwortungsbewussten Umgang mit diesen Befristungsmöglichkeiten waren die Hochschulen und Forschungseinrichtungen bisher nicht in der Lage.

Aktionswoche „Traumjob Wissenschaft“

Es ist daher zu begrüßen, dass die Bundesregierung mit einer Novellierung des WissZeitVG Fehlentwicklungen in der Befristungspraxis entgegentreten und Verbesserungen der Beschäftigungsbedingungen erreichen will. Der vorliegende Gesetzentwurf stellt aus Sicht der GEW einen Schritt in die richtige Richtung dar, bleibt aber in vielen Punkten zu vage und lässt zu viele Schlupflöcher für eine Fortsetzung des Befristungsunwesens in der Wissenschaft offen. Dass der Gesetzentwurf der Bundesregierung korrekturbedürftig ist, hat auch der Bundesrat in seiner Stellungnahme vom 4. September deutlich gemacht.¹

Die Bildungsgewerkschaft hat deshalb für den 2. bis 6. November zu einer bundesweiten Aktionswoche „Traumjob Wissenschaft“ aufgerufen.² Im Rahmen der Aktionswoche sind über 100 Aktionen an Wissenschaftsstandorten in allen 16 Bundesländern geplant. Sie zeigen: Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler erwarten von der Novellierung des WissZeitVG keine Schönheitskorrekturen, sondern eine substantielle Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen.

Initiativen der Bildungsgewerkschaft GEW

Die GEW hat 2010 mit dem „Templiner Manifest“ unter dem Motto „Traumjob Wissenschaft“ zehn Eckpunkte für eine Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung vorgelegt, die von mehr als 10.000 Unterzeichnerinnen und Unterzeichnern unterstützt werden.³ 2012 hat die GEW mit dem Herrschinger Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ aufgezeigt, wie sich jede Hochschule und jede Forschungseinrichtung zu berechenbaren Karrierewegen und stabilen Beschäftigungsbedingungen verpflichten kann.⁴

Mit dem Köpenicker Appell „Jetzt die Weichen für den ‚Traumjob Wissenschaft‘ stellen!“ hat die GEW 2013 die neue Bundesregierung zu einem 100-Tage-Programm für gute Arbeit in der

1 Siehe Bundesrats-Drucksache 395/15 (Beschluss).

2 Der Aufruf zur Aktionswoche, Videos und Bilder sowie aktuelle Meldungen zu den Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft finden sich unter www.traumjob-wissenschaft.de.

3 Siehe www.templiner-manifest.de. Vgl. Klemens Himpele/Andreas Keller/Alexandra Ortman (Hrsg.): Traumjob Wissenschaft? Karrierewege in Hochschule und Forschung, Bielefeld 2011 (GEW-Materialien aus Hochschule und Forschung, Band 117).

4 Siehe www.herrschinger-kodex.de. Vgl. Andreas Keller/Doreen Pöschl/Anna Schütz (Hrsg.): Baustelle Hochschule. Attraktive Karrierewege und Beschäftigungsbedingungen gestalten, Bielefeld 2013 (GEW-Materialien aus Hochschule und Forschung, Band 120).

Wissenschaft aufgefordert.⁵ Darin fordert sie eine aktive Vergabepolitik in der Forschungsförderung, mit der der Bund als Geldgeber Mitverantwortung für die Qualität von Karrierewegen und Beschäftigungsbedingungen an den von ihm finanzierten Einrichtungen übernimmt, ein Förderprogramm für verlässliche Karrierewege in der Wissenschaft, welches Anreize für die nachhaltige Schaffung von Tenure-Track-Modellen gibt, sowie eine Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG), mit der dem ausufernden Befristungsunwesen in Hochschule und Forschung Einhalt geboten wird.

Drängender Handlungsbedarf

Die Ergebnisse des Bundesberichts Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013⁶, aber auch der 2011 vorgelegte Bericht zur Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes⁷ zeigen, wie groß der Handlungsbedarf ist. Die Karrierewege an deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen sind lang, steinig und unberechenbar, die Beschäftigungsbedingungen instabil. Es gibt – was im internationalen Vergleich einen Sonderweg darstellt – im deutschen Wissenschaftssystem so gut wie keine dauerhaften Berufsperspektiven neben der Professur. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind immer häufiger mit Zeitverträgen mit immer kürzeren Laufzeiten konfrontiert. Frauen in der Wissenschaft werden zusätzlich benachteiligt und steigen noch häufiger als Männer aus statt auf. Zwangsteilzeit und im Vergleich mit anderen Branchen geringere Einkommen untergraben die Attraktivität des Arbeitsplatzes Hochschule und Forschung zusätzlich. Die Strukturdefizite der Karrierewege in Hochschule und Forschung sind nicht nur von Nachteil für die betroffenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die sich zurecht unzufrieden mit den Rahmenbedingungen zeigen, auch die Qualität von Forschung und Lehre leidet. Wenn Dozentinnen und Dozenten nach dem „Hire and Fire“-Prinzip semesterweise ausgewechselt werden, wer sorgt dann für die notwendige Kontinuität und Qualität in der Lehre? Wie innovationsfreudig können Forscherinnen und Forscher sein, die ständig um die Verlängerung ihres Arbeitsvertrages zittern müssen? Eine umfassende Reform der Personalstruktur und Karrierewege in Hochschule und Forschung ist daher überfällig.

Novellierung des WissZeitVG für echte Verbesserungen nutzen

Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler erwarten, dass jetzt endlich Nägel mit Köpfen gemacht werden. Dauerstellen für Daueraufgaben, Mindestlaufzeiten für Zeitverträge, eine verbindliche Ausgestaltung der familienpolitischen Komponente und die Aufhebung der Tarifsperr sind einige Eckpunkte des GEW-Gesetzesentwurfs zur Novellierung des WissZeitVG, den die Bildungsgewerkschaft im Januar dieses Jahres vorgelegt hat.⁸ Durch eine Reform des Befristungsrechts kann der Bund wichtige Rahmenbedingungen zu Gunsten des Prinzips „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ gestalten. Vom Deutschen Bundestag erwarten wir, die hierfür notwendigen

5 Siehe www.gew.de/koepenicker-appell. Vgl. Isabel Carqueville/Andreas Keller/Sonja Staack (Hrsg.): Aufstieg oder Ausstieg? Wissenschaft zwischen Promotion und Professur, Bielefeld 2014 (GEW-Materialien aus Hochschule und Forschung, Band 122).

6 Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs: Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland, Bielefeld 2013; siehe www.buwin.de.

7 Georg Jongmanns: Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Gesetzesevaluation im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. HIS-Projektbericht März 2011, Hannover 2011.

8 Der GEW-Gesetzesentwurf für eine Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes findet sich im Anhang dieser Stellungnahme sowie unter www.gew.de/wissenschaft/wissenschaftszeitvertragsgesetz.

Korrekturen am Gesetzentwurf der Bundesregierung für eine Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes vorzunehmen.

1. Strukturdefizite der Karrierewege in Hochschule und Forschung im Lichte des Bundesberichts Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013, Bundestags-Drucksache 17/13670

1.1 Unzufriedenheit mit der Beschäftigungssituation

Promovierte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die an Universitäten arbeiten, sind mit der inhaltlichen Ausgestaltung ihrer Tätigkeit zufrieden, dagegen aber deutlich weniger zufrieden mit ihrer Beschäftigungssituation sowie mit dem Betriebsklima. Bei Befragungen 1,5 Jahre nach der Promotion äußern Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler die größte Diskrepanz zwischen der persönlichen Bedeutung für die Berufszufriedenheit und der tatsächlichen Verwirklichung am Arbeitsplatz beim Thema Arbeitsplatzsicherheit. Unter den befristet beschäftigten promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern geben 90 Prozent an, mit der Planbarkeit der Karriere unzufrieden zu sein. Fast die Hälfte der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wünscht sich außerdem mehr Selbständigkeit sowie ein höheres Maß an Rückmeldung zur eigenen Arbeit.

1.2 Immer mehr befristete Beschäftigungsverhältnisse

Der Anteil der befristet Beschäftigten unter den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Angestelltenverhältnis hat sich im vergangenen Jahrzehnt deutlich erhöht: Kamen 2005 auf jeden unbefristet angestellten Wissenschaftler bzw. jede unbefristet angestellte Wissenschaftlerin noch vier befristet angestellte Kolleginnen und Kollegen, betrug dieses Verhältnis 2013 bereits eins zu neun.⁹ Auch nach der Promotion liegt der Anteil von befristet Beschäftigten an den Universitäten noch bei fünf von sechs Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Dies ist auch vor dem Hintergrund zu sehen, dass bei Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zum Zeitpunkt der Promotion immerhin zu einem Drittel Kinder im Haushalt leben. 1,5 Jahre nach der Promotion haben an Hochschulen 12 Prozent, in außeruniversitären Forschungseinrichtungen acht Prozent, in der Privatwirtschaft dagegen bereits 67 Prozent der Promovierten eine unbefristete Anstellung. Wie der Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs verdeutlicht, spielen Instrumente wie etwa die Schaffung von Tenure-Track-Modellen, die diesem Trend entgegenwirken und eine dauerhafte Perspektive in der Wissenschaft eröffnen können, bisher kaum eine Rolle; so sind etwa entsprechende Modelle für Juniorprofessuren gerade einmal in den Hochschulgesetzen von drei Bundesländern verankert.

Über die Hälfte (53 Prozent) der befristeten Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an Hochschulen hat eine Laufzeit von unter einem Jahr, an Forschungseinrichtungen waren es 50 Prozent – das hat die Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes 2011 ergeben.¹⁰ In solch extrem kurzen Zeiträumen lässt sich in der Regel weder eine Doktorarbeit schreiben noch ein Forschungsprojekt durchführen.

Daten des Statistischen Bundesamtes auf Grundlage des Mikrozensus unterstreichen, dass die Unzufriedenheit von jungen Beschäftigten an Hochschulen mit der fehlenden Arbeitsplatzsicherheit

9 Vgl. Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.4: Personal an Hochschulen (zuletzt veröffentlicht im September 2014).

10 Jongmanns, a.a.O., S. 73.

auch im Vergleich zu Beschäftigungsverhältnissen außerhalb der Hochschulen insgesamt durchaus berechtigt ist: Lag der Anteil von befristet Beschäftigten bei 25- bis 29-jährigen Personen mit einem akademischen Bildungsabschluss 2011 insgesamt bei 29 Prozent, so traf dieses an den Hochschulen auf 80 Prozent zu.¹¹

1.3 Zwangsteilzeit und Einkommensnachteile

Der Anteil der in Teilzeit beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Universitäten hat deutlich zugenommen: von 38 Prozent (2000) auf 45 Prozent (2010). Mit Ausnahme der Ingenieurwissenschaften sowie Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften sind in allen Fächern deutlich mehr als die Hälfte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Teilzeit beschäftigt. 42,5 Prozent aller wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in Teilzeit und befristet beschäftigt, nur 7,8 Prozent sind in Vollzeit und unbefristet beschäftigt.

Der hohe Anteil von in Teilzeit beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ist insbesondere vor dem Hintergrund problematisch, dass die Teilzeitbeschäftigung zumeist gegen den Wunsch der Beschäftigten erfolgt (Zwangsteilzeit) und häufig Mehrarbeit in der unbezahlten Freizeit erwartet sowie tatsächlich geleistet wird.

Die fehlende Arbeitsplatzsicherheit in der Wissenschaft wird nicht durch höhere Einkommen kompensiert – im Gegenteil. Bei Vollzeitbeschäftigung liegt das durchschnittliche Bruttoeinkommen Promovierter an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen um rund ein Viertel unter dem im privaten Sektor erzielten Einkommen. Im internationalen Vergleich gilt für viele Länder, dass Promovierte an Hochschulen zwar etwas geringere Einkommen haben, dafür aber eine stabilere Beschäftigungssituation genießen. In Deutschland dagegen sind Promovierte an Hochschulen sowohl deutlich häufiger befristet beschäftigt als auch einkommensmäßig schlechter gestellt als in der Privatwirtschaft. Diese Kombination beschreibt der Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs als „international eher unüblich“.¹²

1.4 Deutscher Sonderweg in der Personalstruktur

Die Personalstruktur an den Hochschulen hat sich im letzten Jahrzehnt deutlich verändert, wobei ein sinkender Anteil der Professorinnen und Professoren durch eine Zunahme nebenberuflich erbrachter Arbeit kompensiert wurde: Während der Anteil der Professorinnen und Professoren von 12 Prozent (2000) auf 9 Prozent (2010) gesunken ist, ist der Anteil nebenberuflichen Personals von 21 Prozent (2000) auf 25 Prozent (2010) gestiegen, der Anteil des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals unterhalb der Professur liegt dabei relativ stabil bei 67 (2000) bzw. 66 Prozent (2010).

Im internationalen Vergleich nehmen deutsche Universitäten auch hier schon heute eine Sonderstellung ein, weil der Anteil der „Senior-Staff-Ebene“ – dauerhaft beschäftigter, selbständig Lehrender und Forschender – ungewöhnlich klein ausfällt. Darüber hinaus fehlt die Ebene des „Junior Staff“ – hauptamtlich und selbständig Lehrender und Forschender unterhalb der Professur – in Deutschland fast völlig. Der Anteil der Juniorprofessuren, Universitätsdozenturen und vergleichbarer Positionen für selbständig Forschende und Lehrende liegt insgesamt bei unter zwei Prozent. Der deutsche Sonderweg drückt sich zum einen durch die Unsicherheit der Beschäftigungsverhältnisse unterhalb der Professur sowie andererseits dadurch aus, dass die überwiegende Mehrheit der

¹¹ Meldung vom 28.05.2013, www.destatis.de/DE/Publikationen/STATmagazin/Arbeitsmarkt/2013_05/2013_05Beschaeftigte.html.

¹² Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs 2013, S. 21.

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an deutschen Universitäten nicht eigenständig forscht und lehrt, sondern weisungsgebunden tätig ist.

Diese Situation spiegelt sich auch im deutschen Begriff des „wissenschaftlichen Nachwuchses“ für alle Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler unterhalb der Professur wider; wie der Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs herausstellt, kennen andere Sprachen entsprechende Begriffe nicht.

1.5 Viel zu langsame Fortschritte in der Gleichstellung

Der Anteil von Frauen ist auf den unterschiedlichen Stufen der wissenschaftlichen Qualifizierung jeweils leicht gestiegen, nimmt allerdings weiterhin über die Stufen des Berufsweges hinweg deutlich ab. Obwohl inzwischen 44 Prozent der Promotionen von Frauen abgeschlossen werden, entfallen nur 25 Prozent der Habilitationen und 28 Prozent der Neuberufungen auf Frauen. Unter den Juniorprofessuren erreichen Frauen einen Anteil, der mit 38 Prozent deutlich über ihrem Anteil an Habilitationen liegt. In der Professorenschaft insgesamt sowie in den Hochschulleitungen sind Frauen dagegen mit je nur einem Fünftel vertreten. Der Frauenanteil bleibt weiterhin in alle Sektoren des deutschen Forschungssystems hinter den Durchschnittswerten der EU-27 zurück, der geringste Anteil von Frauen ist mit 13 Prozent im privatwirtschaftlichen Forschungsbereich anzutreffen.

Frauen sind unter den promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern allerdings nicht nur unterrepräsentiert, sondern befinden sich auch in Bezug auf ihre Beschäftigungsbedingungen im Nachteil. Das betrifft sowohl ihre Vertragsdauer, den Vertragsumfang und das Gehalt als auch die Berufszufriedenheit.

1.6 Instabile Beschäftigungsbedingungen untergraben Kontinuität und Qualität der Lehre

Parallel zum Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013 hat die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) die ebenfalls vom BMBF geförderte Untersuchung zum „Wandel von Lehre und Studium an deutschen Hochschulen – Erfahrungen und Sichtweisen der Lehrenden“ (LESSI) vorgelegt. Die LESSI-Studie beschäftigt sich insbesondere mit den Auswirkungen der Bologna-Reformen auf die Lehrenden an deutschen Hochschulen und enthält alarmierende Befunde zu den Auswirkungen instabiler Beschäftigungsbedingungen auf die Kontinuität und Qualität der Lehre.¹³

In diesem Zusammenhang kommen die Autorinnen und der Autor zu einer kritischen Bewertung der Personalentwicklung an den Hochschulen. An Universitäten werden mittlerweile drei Viertel der Lehre vom akademischen Mittelbau erbracht; gleichzeitig nimmt der Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnissen zu, „die zudem, insbesondere bei den Doktorandinnen und Doktoranden, die auf Teilzeitstellen arbeiten, ein hohes Maß an unvergüteter Mehrarbeit beinhalten“, wie es in der Studie weiter heißt.¹⁴ Die hohe Personalfuktuation und die damit verbundene geringere berufliche Erfahrung und fehlende Kontinuität erschwere auch die Qualitätssicherung in der Lehre, lautet die kritische Bilanz der LESSI-Studie.

13 Harald Schomburg/Choni Flöther/Vera Wolf: Wandel von Lehre und Studium an deutschen Hochschulen – Erfahrungen und Sichtweisen der Lehrenden. Projektbericht, Kassel 2012; siehe www.hrk-nexus.de/uploads/media/HRK_nexus_LESSI.pdf.

14 Schomburg/Flöther/Wolf 2012, a. a. O., S. 56.

2. Reformvorschläge der Bildungsgewerkschaft GEW für eine Reform von Personalstruktur und Berufswegen in der Wissenschaft

2.1 Absicherung der Promotionsphase

Dass Doktorandinnen und Doktoranden keine Studierenden in der dritten Phase ihrer Ausbildung nach Bachelor und Master sind, sondern junge Forscherinnen und Forscher in der ersten Phase ihrer wissenschaftlichen Berufstätigkeit, muss sich im Status der Promovierenden und den Rahmenbedingungen für die Promotion widerspiegeln. Sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen sollte daher gegenüber Stipendien der Vorzug gegeben werden. Die Max-Planck-Gesellschaft hat mit ihren neuen Richtlinien zur Vergütung von Doktorandinnen und Doktoranden im März dieses Jahres die Weichen neu gestellt, so dass in der MPG künftig einheitlich nicht mehr über Stipendien, sondern über Arbeitsverträge promoviert wird. Andere Wissenschaftsorganisationen sollten diesem Beispiel folgen.

Darüber hinaus muss die Einrichtung, an der promoviert wird, ihre institutionelle Verantwortung für eine hochwertige Betreuung der Doktorandinnen und Doktoranden wahrnehmen, indem sie für den Abschluss von Qualifizierungsvereinbarungen sorgt, in denen die Betreuungsleistungen verbindlich geregelt werden. Die GEW schlägt vor, dass alle Promovierenden aktiv in fächerübergreifenden Graduiertenzentren unterstützt werden.

Umfassende Vorschläge zur Reform der Promotion haben die Doktorandinnen und Doktoranden in der GEW erarbeitet.¹⁵

2.2 Berechenbare Perspektiven für Postdocs

Promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern (Postdocs) sollten Hochschulen und Forschungseinrichtungen die Perspektive eines dauerhaften Verbleibs in der Wissenschaft durch einen Tenure Track eröffnen – unabhängig davon, ob eine Berufung auf eine Professur erfolgt oder nicht. Wie ein Tenure Track sinnvoll ausgestaltet werden kann, zeigt der Kollektivvertrag (Tarifvertrag) für die Universitäten in Österreich, der 2009 zwischen der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD) und dem Dachverband der Universitäten abgeschlossen wurde¹⁶. Gemäß § 27 des Kollektivvertrages kann eine Universität einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin oder einem wissenschaftlichen Mitarbeiter den Abschluss einer Qualifizierungsvereinbarung anbieten. Werden die vereinbarten Qualifizierungsziele erreicht, was die Universität entsprechend fördern muss, kann die Wissenschaftlerin bzw. der Wissenschaftler mit einer Entfristung ihres bzw. seines Beschäftigungsverhältnisses rechnen.

In ihrem Herrschinger Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ bezieht sich die GEW auf dieses Vorbild und schlägt Hochschulen und Forschungseinrichtungen vor, Postdocs eine entsprechende Tenure-Track-Option anzubieten: Erreichen sie die in einer Zielvereinbarung festgelegten wissenschaftlichen Entwicklungsziele, wird das Beschäftigungsziel entfristet; bei Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren führt das Erreichen der vereinbarten Ziele zur Berufung auf eine Professur.

15 Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Hauptvorstand (Hrsg.): Promotion im Brennpunkt. Reformvorschläge der Doktorandinnen und Doktoranden in der Bildungsgewerkschaft GEW, 2. erweiterte Auflage 2012. www.wissenschaft.gew.de/Binaries/Binary92608/Promotion_im_Brennpunkt.pdf.

16 GÖD – Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (Hrsg.): Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer/innen der Universitäten, Wien 2011.

2.3 Personalentwicklung, Personalplanung und Personalmanagement

Ein Tenure-Track-Modell wird nur dann funktionieren können, wenn die jeweilige Wissenschaftseinrichtung eine aktive Personalpolitik betreibt. Hochschulen und Forschungseinrichtungen müssen sich daher zu einer aktiven Personalpolitik bekennen, d. h. Personalentwicklung, Personalplanung und Personalmanagement betreiben.

Es sollte für jede Hochschule und jede Forschungseinrichtung selbstverständlich werden, auf Basis einer vorausschauenden Personalplanung den mittel- und langfristigen Bedarf ihrer Einrichtung an Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern und anderen Beschäftigten zu ermitteln und davon abzuleiten, wie vielen Nachwuchskräften eine wissenschaftliche Laufbahn eröffnet werden kann und sollte. Erst auf dieser Grundlage kann für jede Einrichtung ein adäquates Verhältnis zwischen befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen bestimmt werden, die der Entwicklung der Einrichtung auf der einen Seite und den Interessen der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern auf der anderen Seite Rechnung trägt.

Darüber hinaus sollte eine Wissenschaftseinrichtung im Rahmen eines intelligenten Personalmanagements Instrumente entwickeln, mit denen unabhängig von kurzfristig wirksamen Finanzierungsquellen mittelfristig bis langfristig stabile Beschäftigungsverhältnisse eröffnet werden können – indem die Dauer des Arbeitsvertrages von der Finanzierung aus Drittmittelprojekten oder dem Hochschulhaushalt entkoppelt wird. Die GEW schlägt vor, dass Hochschulen und Forschungseinrichtungen durch zentrale Überbrückungsfonds für längerfristige oder unbefristete Beschäftigungsverhältnisse sorgen.

Schließlich sollten Hochschulen und Forschungseinrichtungen eine aktive Personalentwicklung betreiben, d. h. allen Beschäftigten zielgruppenspezifische Informations-, Beratungs- und Fortbildungsangebote zur Kompetenzentwicklung, Karriereorientierung und Vernetzung bieten. Auch Führungskräfte sind entsprechend zu qualifizieren.

2.4 Mindeststandards für befristete Beschäftigungsverhältnisse

Die GEW erwartet von jeder Hochschule und Forschungseinrichtung einen verantwortungsbewussten Umgang mit der Befristung von Beschäftigungsverhältnissen. Verantwortungsbewusster Umgang bedeutet zunächst, dass Zeitverträge überhaupt nur dann abgeschlossen werden sollten, wenn diese notwendig und sachlich gerechtfertigt sind. Das kann nur dann der Fall sein, wenn die Beschäftigung einer – arbeitsvertraglich vereinbarten und im Rahmen der Arbeitszeit zu betreibenden – Qualifizierung dient, sie überwiegend aus befristet zur Verfügung stehenden Drittmitteln finanziert wird oder aufgrund einer Vertretung erforderlich ist.

Die sachgrundlose Befristung ist zwar nach dem geltenden Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) im Rahmen der bekannten Sechs-plus-sechs-Jahresfrist zulässig, seit dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 01.06.2011¹⁷ ist aber klar, dass auch die sachgrundlose Befristung nicht völlig losgelöst vom Zweck des Gesetzes, wissenschaftliche Qualifizierung zu fördern, erfolgen kann. Die sachgrundlose Befristung von Beschäftigungsverhältnissen ist daher nur dann rechtlich wie wissenschaftspolitisch vertretbar, wenn diese tatsächlich der wissenschaftlichen Qualifizierung der Beschäftigten dient. Das bedeutet, dass die sachgrundlose Befristung von Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, zu deren Dienstaufgaben nicht die eigene Qualifizierung gehört, sowie insbesondere mit Lehrkräften für besondere Aufgaben und mit Mitgliedern des administrativen und technischen Personals nicht akzeptabel ist.

17 7 AZR 827/09.

Verantwortungsbewusster Umgang mit Zeitverträgen bedeutet aber darüber hinaus, dass immer dann, wenn befristete Beschäftigungsverhältnisse notwendig und sachgerecht sind, Mindeststandards für die Ausgestaltung der Verträge gelten. Dazu gehört an erster Stelle die Sicherung von Mindestvertragslaufzeiten nach dem einfachen Grundsatz, dass sich die Laufzeit von Arbeitsverträgen am Befristungszweck zu orientieren hat. Hat beispielsweise ein Drittmittelprojekt eine Laufzeit von drei Jahren, dann sollten sich auch die Arbeitsverträge mit den Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeitern auf mindestens drei Jahre erstrecken. Dauert beispielsweise eine Promotion voraussichtlich fünf Jahre, dann sollte auch der Arbeitsvertrag mit der Doktorandin oder dem Doktoranden eine Laufzeit von mindestens fünf Jahren haben.

2.5 Familienfreundliche Gestaltung von Karrierewegen

Die GEW tritt für eine familienfreundliche Gestaltung von Karrierewegen ein. Dazu gehören zum einen flexible Arbeitszeiten, familiengerechte Sitzungszeiten und bedarfsgerechte Betreuungsmöglichkeiten für Kinder. Die GEW fordert eine familiengerechte Hochschule, die allen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern – Frauen und Männern, mit und ohne Kindern – die Möglichkeit gibt, im Gleichgewicht zu forschen, zu lehren und zu leben. Dabei geht die GEW ausdrücklich von einem breiten Familienbegriff aus, der alle Lebensgemeinschaften einschließt, in denen Menschen füreinander Verantwortung übernehmen.

Es geht zum anderen aber auch um eine familienfreundliche Gestaltung von Beschäftigungsverhältnissen. Von der familienpolitischen Komponente des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, die eine Verlängerung von Zeitverträgen im Falle der Betreuung von Kindern über die Höchstbefristungsdauer hinaus zulässt, wird derzeit „fast ausschließlich für den Individualfall Gebrauch gemacht“ – zu diesem Ergebnis ist die vom BMBF in Auftrag gegebene Evaluation des Gesetzes gekommen.¹⁸ Nur 0,5 Prozent der an Hochschulen nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz abgeschlossenen Zeitverträge werden auf die familienpolitische Komponente gestützt. Die GEW fordert daher eine verbindliche Ausgestaltung der familienpolitischen Komponente: Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler müssen, bevor sie Kinder haben oder bevor sie eine Beschäftigung aufnehmen, erfahren können, unter welchen Bedingungen sie Anspruch auf eine Verlängerung ihres Beschäftigungsverhältnisses haben.

Darüber hinaus müssen nicht nur Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die nach § 1 Absatz 1 WissZeitVG sachgrundlos befristet beschäftigt sind, sondern alle befristet Beschäftigten, auch jene mit nach § 1 Absatz 2 geschlossenen Drittmittelverträgen, einen Rechtsanspruch auf Vertragsverlängerung im Falle von Mutterschutz, Elternzeit oder Zeiten für die Betreuung von Angehörigen bekommen.

Soweit Stipendien vergeben werden, muss es analog zu den Forderungen zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes klare, einheitliche und verbindliche Regelungen für die Unterbrechung und Verlängerung von Stipendien aufgrund von Mutterschutz und Elternzeit geben. Einkommen von Ehe- oder Lebenspartnerinnen und -partnern dürfen nicht auf die Stipendienhöhe und die Kinderzuschläge angerechnet werden.

2.6 Anspruch auf Vollzeitbeschäftigung statt Zwangsteilzeit

Die GEW schlägt vor, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern grundsätzlich eine Vollzeitbeschäftigung anzubieten, Teilzeitbeschäftigung soll selbstverständlich auf ausdrücklichen Wunsch

18 Jongmanns 2011, a. a. O., S. 55.

der Beschäftigten möglich bleiben. Hintergrund dafür ist, dass gerade im Wissenschaftsbetrieb auf halben Stellen Vollzeitarbeit erwartet wird, und sei es, indem die Qualifizierung, die die Befristung rechtfertigt, als Freizeit deklariert wird.

2.7 Reguläre statt prekäre Beschäftigung

Prekäre Beschäftigungsverhältnisse haben an Hochschulen und Forschungseinrichtungen nichts verloren. Dort, wo Lehrbeauftragte dauerhaft Lehr- und Prüfungsaufgaben wahrnehmen und nicht nur zur Ergänzung des Lehrangebots beitragen, sind ihnen daher sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse anzubieten. Im Übrigen sollte es Mindeststandards für die Vergabe von Lehraufträgen geben: Die Vergütung hat auch dem Aufwand für die Vor- und Nachbereitung der Lehrveranstaltungen sowie für die Betreuung und Beratung der Studierenden Rechnung zu tragen. Auf die Einstellung von wissenschaftlichen Hilfskräften mit Hochschulabschluss, die in der Regel die gleiche Arbeit wie wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter leisten, aber sehr viel schlechtere Beschäftigungsbedingungen und kein existenzsicherndes Einkommen haben, sollte verzichtet werden.

2.8 Gleiche Chancen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler

Die GEW tritt für ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis auf allen Stufen der wissenschaftlichen Karriere bzw. Personalstruktur ein. Dies sollte u. a. durch eine gleichstellungsorientierte Personalentwicklung und Personalrekrutierung, durch eine aktive Unterstützung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie durch die substantielle Berücksichtigung von gleichstellungspolitischen Erfolgen bei der Mittelvergabe gewährleistet werden. Darüber hinaus sollte mindestens entsprechend der Empfehlungen des Wissenschaftsrats eine Quotierung nach Maßgabe des so genannten Kaskadenmodells erfolgen: Liegt der Anteil der Frauen unter den Promotionen an einer Wissenschaftseinrichtung beispielsweise bei 40 Prozent, so sollten mindestens 40 Prozent Wissenschaftlerinnen im Postdoc-Bereich eingestellt werden.

2.9 Mitbestimmung auf Augenhöhe

Die GEW fordert, dass alle Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler unabhängig von ihrem Status in Hochschulgremien beziehungsweise Aufsichtsgremien der Forschungseinrichtungen auf Augenhöhe gleichberechtigt mitbestimmen können. Das gilt auch für neue Organisationsformen wie Graduiertenschulen oder Exzellenz-Cluster, die teilweise quer zu traditionellen Verwaltungsstrukturen etabliert werden. Alle Beschäftigten müssen das Recht bekommen, durch von ihnen gewählte Personalvertretungen vertreten zu werden, deren Rechte erweitert werden müssen – auch als Konsequenz der größeren Autonomie der Einrichtungen in Wirtschafts- und Personalangelegenheiten.

2.10 Ausbau von Hochschule und Forschung

Die wachsenden Anforderungen an Forschung und Lehre sind in der Wissensgesellschaft des 21. Jahrhunderts nur durch einen bedarfs- und nachfragegerechten Ausbau von Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu bewältigen. Eine bereits 2011 im Auftrag der Max-Traeger-Stiftung von Silke Gülker erstellte und von der GEW publizierte Studie zeigt, dass der Personalbedarf, der in den

kommenden Jahren auf die Hochschulen zukommt, enorm ist.¹⁹ Nach Gülkers Berechnungen sind bis 2025 insgesamt bis zu über 30.000 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler einzustellen, davon gut 16.000 als Professorinnen und Professoren – wobei eine gewünschte Verbesserung des Betreuungsverhältnisses in diesen Zahlen ebenso wenig abgebildet ist wie der politisch gewollte Ausbau der Hochschulen durch eine deutliche Steigerung der Bildungsbeteiligung von Menschen aus Familien ohne akademischen Hintergrund. Die Legende einer „Verstopfung von Karrierewegen“ durch unbefristete Beschäftigungsverhältnisse fällt wie ein Kartenhaus in sich zusammen, wenn klar ist, dass die deutschen Hochschulen in Zukunft nicht weniger, sondern deutlich mehr Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler brauchen. Es ist demnach unumgänglich, heute Rahmenbedingungen zu schaffen und Anreize dafür zu setzen, dass sich junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auf eine Laufbahn in Hochschule und Forschung einlassen und auch morgen noch für qualifizierte Arbeit in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement bereitstehen.

3. Reformbedarf im Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)

Die GEW hat im Januar dieses Jahres mit einem eigenen Gesetzentwurf zur Reform des WissZeitVG die Initiative ergriffen.²⁰ Eine Synopse mit der Gegenüberstellung des geltenden Gesetzestextes und den Änderungsvorschlägen der GEW ist dieser Stellungnahme als Anhang beigelegt. Dauerstellen für Daueraufgaben, Mindestlaufzeiten für Zeitverträge, eine verbindliche Ausgestaltung der familienpolitischen Komponente und die Aufhebung der Tarifsperre sind einige Eckpunkte des GEW-Gesetzentwurfs. Im Einzelnen schlägt die Bildungsgewerkschaft folgende Änderungen des WissZeitVG vor:

3.1 Eingrenzung des personellen Geltungsbereichs des Gesetzes

Der GEW-Gesetzentwurf für die Reform des WissZeitVG sieht vor, Beschäftigte, die überwiegend Lehraufgaben wahrnehmen, sowie nichtwissenschaftliches und nichtkünstlerisches Personal aus dem Geltungsbereich des WissZeitVG auszunehmen.

Der Geltungsbereich des WissZeitVG erstreckt sich derzeit auf wissenschaftliches und künstlerisches Personal mit Ausnahme der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer an Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Allerdings kann nichtwissenschaftliches und nichtkünstlerisches Personal nach § 2 Absatz 2 Satz 2 WissZeitVG im Falle von Drittmittelfinanzierung befristet beschäftigt werden. Darüber hinaus wurde das Wiss-ZeitVG in der Vergangenheit auf Lehrkräfte angewandt, die keine oder wenig Gelegenheit zur Forschung oder wissenschaftlichen Qualifizierung haben, indem diese in den jeweiligen Landeshochschulgesetzen der Kategorie des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals zugeordnet wurden.

Im Falle einer im Fremdsprachenunterricht eingesetzten Lehrkraft für besondere Aufgaben an einer baden-württembergischen Universität ist diese Praxis 2011 vom Bundesarbeitsgericht (BAG) beanstandet worden. Das BAG hat klargestellt, dass das WisszeitVG seinen persönlichen Geltungsbereich eigenständig bestimmt und demnach nur Beschäftigte, die wissenschaftliche

19 Silke Gülker: Wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Hochschulen: Stand und Zukunftsbedarf, Frankfurt am Main 2011.

20 GEW: Dauerstellen für Daueraufgaben, Mindeststandards für Zeitverträge. Der GEW-Gesetzentwurf für eine Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, Frankfurt am Main 2015, www.gew.de/wissenschaft/wissenschaftszeitvertragsgesetz.

Dienstleistungen zu erbringen haben, zum wissenschaftlichen Personal im Sinne des Gesetzes gehören. Zu der Frage, wann in der Lehre eingesetztes Hochschulpersonal „wissenschaftliche Lehre“ und damit nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts „wissenschaftliche Dienstleistungen“ erbringt, ist es zu einem heftigen Meinungsstreit insbesondere in der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte gekommen.

Um die Abgrenzung klarer zu machen, sieht der GEW-Gesetzentwurf daher vor, in § 1 Absatz 1 WissZeitVG die „überwiegend mit Lehraufgaben betrauten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ vom Geltungsbereich des Gesetzes auszunehmen. Außerdem trägt der Novellierungsvorschlag dem Umstand Rechnung, dass Lehraufgaben zum dauerhaft wahrzunehmenden Kernbereich der Aufgaben von Hochschulen gehören und daher schon strukturell nicht pauschal über sachgrundlos befristete Beschäftigungsverhältnisse abgewickelt werden sollen.

Weiter soll die in § 2 Absatz 2 enthaltene Option, im Falle einer Drittmittelfinanzierung auch nichtwissenschaftliches und nichtkünstlerisches Personal befristet zu beschäftigen, entfallen. Traditionell wurde das in Drittmittelprojekten eingesetzte nichtwissenschaftliche und nicht-künstlerische Personal unbefristet beschäftigt. Denn es gehörte zur vom Drittmittelgeber regelmäßig vorausgesetzten Infrastruktur der Wissenschaftseinrichtung als Voraussetzung für eine Bewilligung von Drittmitteln. Erst die zunehmende Unterfinanzierung der Hochschulen bei gleichzeitig steigendem Drittmittelanteil führte dazu, dass in die Stellenpläne für Drittmittelprojekte immer häufiger auch Stellen für nichtwissenschaftliches und nichtkünstlerisches Personal eingestellt wurden. Sollte aufgrund der geforderten Tätigkeiten in einem Drittmittelprojekt im Einzelfall wirklich Bedarf für die befristete Beschäftigung von nichtkünstlerischem und nichtwissenschaftlichem Personal bestehen, kann diese nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes erfolgen (Sachgrund der so genannten Projektbefristung).

3.2 Aufhebung der Tarifsperre

Der GEW-Gesetzentwurf sieht die Aufhebung der in § 1 Absatz 1 Satz enthaltenen Tarifsperre vor. Die Tarifsperre untersagt den Arbeitgebern und Gewerkschaften, vom Gesetz abweichende und für die Beschäftigten günstigere Befristungsregelungen zu vereinbaren, wie dies sonst im Arbeitsrecht üblich ist. Lediglich für einzelne Fachrichtungen und Forschungsbereiche kann derzeit hinsichtlich der Höchstbefristungsdauer sowie der Anzahl der zulässigen Verlängerungen befristeter Beschäftigungsverhältnisse eine Abweichung vom Gesetz tarifvertraglich vereinbart werden.

Der GEW schlägt eine Änderung des WissZeitVG dahingehend vor, dass Arbeitgeber und Gewerkschaften für alle Regelungstatbestände und fachrichtungs- und forschungsbereichs-übergreifend Befristungsregelungen aushandeln können. Den Tarifpartnern sollte die Chance gegeben werden, zu einem Interessenausgleich zu kommen und so eine größere Akzeptanz und Sachgerechtigkeit des Befristungsrechts in Hochschule und Forschung zu erreichen.

3.3 Dauerstellen für Daueraufgaben

Bereits heute stellt das WissZeitVG in § 2 Absatz 2 klar, dass das Recht der Arbeitgeber, wissenschaftliches und künstlerisches Personal auch unbefristet zu beschäftigen, unberührt bleibt. Tatsächlich machen die Hochschulen und zunehmend auch die Forschungseinrichtungen von dieser Möglichkeit nur noch in Ausnahmefällen Gebrauch. Der GEW-Gesetzentwurf sieht daher vor, ergänzend den Grundsatz „Daueraufgaben für Daueraufgaben“ im WissZeitVG zu verankern. Die Arbeitgeber sollen zur unbefristeten Beschäftigung des Personals verpflichtet werden, wenn diesem Daueraufgaben übertragen werden.

3.4 Qualifizierung als Voraussetzung für sachgrundlose Befristung

§ 2 Absatz 1 des WissZeitVG ermöglicht die sachgrundlose Befristung von wissenschaftlichem und künstlerischem Personal im Umfang von bis zu sechs Jahren vor der Promotion sowie weiteren sechs – in der Medizin neun – Jahren nach der Promotion. Aus der Entstehungsgeschichte des Gesetzes ergibt sich, dass sich der Zeitraum von sechs plus sechs bzw. sechs plus neun Jahren an der großzügig bemessenen Dauer der wissenschaftlichen Qualifizierung in der Promotions- bzw. Postdoc-Phase orientierte. Ob die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in diesem Zeitraum tatsächlich die Gelegenheit zur wissenschaftlichen Qualifizierung bekommen, spielt jedoch bei der Ausgestaltung der Befristungsregelungen de lege lata keine Rolle. Das führt häufig dazu, dass Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler die Höchstbefristungsdauer nach § 2 Absatz 1 erreichen, ohne dass sie tatsächlich die Chance hatten, ihr Qualifizierungsziel zu erreichen.

Der GEW-Gesetzentwurf sieht daher vor, dieses Strukturdefizit des WissZeitVG aufzulösen. Wissenschaftliches und künstlerisches Personal soll nur noch unter der Voraussetzung sachgrundlos befristet beschäftigt werden können, dass arbeitsvertraglich geregelt wird, dass das befristete Beschäftigungsverhältnis der Qualifizierung dient. Der Arbeitsvertrag muss außerdem Aussagen über das Qualifizierungsziel, die Qualifizierungsdauer und den Umfang der für Qualifizierungszwecke verfügbaren Arbeitszeit enthalten, die mindestens 50 Prozent betragen muss. Dies soll in einem neuen Absatz 2a des § 2 geregelt werden.

Konsequenterweise sollten dann auch nur noch befristete Beschäftigungsverhältnisse, die unter diesen Voraussetzungen abgeschlossen wurden, also eine arbeitsvertragliche Regelung der Qualifizierung enthalten, auf die Höchstbefristungsdauer von sechs plus sechs bzw. sechs plus neun Jahren angerechnet werden. Darauf zielen die vorgesehenen Änderungen in § 2 Absatz 3 WissZeitVG ab. In diesem Zuge soll auch klar gestellt werden, dass Beschäftigungszeiten während des Masterstudiums nicht auf die Höchstbefristungsdauer angerechnet werden. Tatsächlich ist die Praxis der Hochschulen im Hinblick auf Beschäftigungszeiten während des Studiums derzeit sehr uneinheitlich.

3.5 Keine Befristung in der Postdoc-Phase ohne Tenure Track

Berechenbare Perspektiven für promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (Postdocs) sind eine zentrale Forderung des Templiner Manifests. Während die Promotion für viele Berufsfelder auch außerhalb von Hochschule und Forschung qualifiziert, ist die wissenschaftliche Qualifizierung nach der Promotion ganz überwiegend auf den Beruf Wissenschaft ausgerichtet.

Der GEW-Gesetzentwurf sieht daher vor, dass promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nur noch dann befristet beschäftigt werden, wenn ihnen die Perspektive eröffnet wird, auf Dauer in Hochschule und Forschung tätig zu sein. Konkret soll eine befristete Beschäftigung durch eine Änderung von § 2 Absatz 1 Satz 2 WissZeitVG daran gebunden werden, dass die Arbeitgeber mit der oder dem Beschäftigten eine Entfristung des Beschäftigungsverhältnisses für den Fall vereinbaren, dass aufgrund rechtzeitig durch Gutachten festzustellender fachlicher, pädagogischer und persönlicher Eignung das Qualifizierungsziel erreicht worden ist.

Diese Regelung verpflichtet die Hochschulen und Forschungseinrichtungen zur Etablierung von Laufbahnen nach dem Vorbild eines „Tenure Track“, wie ihn Gewerkschaften und Universitäten etwa in Österreich tarifvertraglich vereinbart haben, wenn sie promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler befristet beschäftigen möchten und dafür keine anderen Befristungstatbestände vorliegen.

3.6 Mindestlaufzeiten für Zeitverträge

Nicht nur das Ausmaß der befristeten Beschäftigung in Hochschule und Forschung, sondern auch die sehr kurzen Laufzeiten der befristeten Beschäftigungsverhältnisse sorgen für Unmut unter den betroffenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern und unterminieren die Kontinuität und Qualität ihrer Arbeit in Forschung und Lehre sowie die Attraktivität des Arbeitsplatzes Hochschule und Forschung.

Der GEW-Gesetzentwurf für die Reform des WissZeitVG sieht daher vor, in § 2 in einem neuen Absatz 2b verbindlich Mindestvertragslaufzeiten für nach Maßgabe des Gesetzes geschlossene befristete Beschäftigungsverhältnisse vorzugeben. Dabei soll gelten, dass die Dauer eines zum Zwecke der Qualifizierung nach § 2 Absatz 1 WissZeitVG abgeschlossenen befristeten Arbeitsvertrages mindestens der Zeitdauer entsprechen soll, die in dem betreffenden Fach üblicherweise für das Qualifizierungsziel aufgewendet wird, aber keinesfalls drei Jahre unterschreiten darf. Für nach § 2 Absatz 2 mit Drittmittelfinanzierung begründete Befristungen von Arbeitsverträgen soll gelten, dass die Dauer des befristeten Arbeitsvertrages mindestens der Zeitdauer des aus Mitteln Dritter finanzierten Projekts entsprechen muss.

3.7 Verbindliche Ausgestaltung der familienpolitischen Komponente

Bereits heute enthält das WissZeitVG eine so genannte familienpolitische Komponente: § 2 Absatz 1 Satz 3 regelt, dass sich die zulässige Höchstbefristungsdauer von sechs Jahren vor der Promotion und weiteren sechs Jahren – in der Medizin neun Jahren – nach der Promotion bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind verlängert. Tatsächlich machen die Arbeitgeber nur sehr zurückhaltend und willkürlich von dieser Option Gebrauch.

Der GEW-Gesetzentwurf sieht daher eine verbindliche Ausgestaltung der familienpolitischen Komponente vor. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sollen künftig einen Anspruch auf automatische Verlängerung ihres befristeten Beschäftigungsverhältnisses um pauschal zwei Jahre erhalten, wenn sie eines oder mehrere Kinder unter 18 Jahren betreuen und an einer wissenschaftlichen Qualifizierung gearbeitet haben oder noch arbeiten. Dies sieht die Regelung in § 2 Absatz 5 Satz 1 Nr. 6 des Gesetzentwurfs vor, die neu ins WissZeitVG aufgenommen werden soll. Weiter ist vorgesehen, die bisherige familienpolitische Komponente gemäß § 2 Absatz 1 Satz 3 WissZeitVG, die keinen Verlängerungsanspruch beinhaltet, aber weitergehende Verlängerungsmöglichkeiten eröffnet, parallel beizubehalten.

Die Erstreckung der Regelungen des § 2 Abs. 5 S. 1 auf Drittmittelverträge beruht auf dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung. Durch die Regelung werden die Drittmittelgeber dazu angehalten, den Verlängerungsanspruch des bzw. der geschützten Beschäftigten von vornherein in ihre Finanzplanung aufzunehmen.

3.8 Einführung einer behindertenpolitische Komponente

Weiter sieht der GEW-Gesetzentwurf vor, nach dem Vorbild der familienpolitischen Komponente eine behindertenpolitische Komponente ins WissZeitVG aufzunehmen. Im Zuge des Nachteilsausgleichs soll die Verlängerung von Zeitverträgen bei Behinderung oder chronischer Krankheit über die Höchstbefristungsdauer von sechs Jahren vor der Promotion und sechs – bzw. neun Jahren in der Medizin – hinaus ermöglicht werden. Dies regelt der zusätzliche Satz in § 2 Absatz 1 des Gesetzentwurfs.

4. Bewertung des Gesetzentwurfs der Bundesregierung zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, Bundestags-Drucksache 18/6489

Die GEW begrüßt, dass die Bundesregierung mit ihrem Gesetzentwurf zur Änderung des WissZeitVG zu stabileren Beschäftigungsverhältnissen in der Wissenschaft beitragen will. In vielen Punkten bleibt der Gesetzentwurf allerdings zu unverbindlich und lässt viele Möglichkeiten für eine Fortsetzung des Befristungsunwesens in der Wissenschaft offen.

So unterstützt die GEW etwa den Ansatz, die bisher sachgrundlose Befristung von Arbeitsverträgen künftig an die Förderung der wissenschaftlichen Qualifizierung zu binden – aus dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz könnte so ein Wissenschaftsqualifizierungsgesetz werden. Die Vorgabe läuft aber ins Leere, wenn sie nicht mit einem Anspruch der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auf Qualifizierung in der Arbeitszeit verknüpft wird. Auch greift der Gesetzentwurf den von der GEW vorgeschlagenen Ansatz auf, dass sich die Laufzeiten von Zeitverträgen am Zweck der Befristung orientieren sollen. Die Bestimmung ist jedoch zu unbestimmt formuliert, feste Untergrenzen für Zeitverträge sind nicht vorgesehen. Es ist daher zu befürchten, dass weiterhin viele Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Kurzzeitverträgen abgespeist werden könnten. Mit Enttäuschung nimmt die GEW zudem auf, dass der Gesetzentwurf weder Regelungen zur Aufhebung der Tarifsperre noch zur verbindlichen Ausgestaltung der familienpolitischen Komponente enthält. Weitere wichtige Vorschläge der GEW hat die Bundesregierung nicht aufgenommen: Beschäftigte mit überwiegend Lehraufgaben sollen im Geltungsbereich des Gesetzes bleiben, promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler können weiterhin auch ohne Tenure-Track-Option befristet werden und es gibt bei Kinderbetreuung keinen Anspruch auf Vertragsverlängerung, für Drittmittelbeschäftigte – nicht einmal im Falle von Mutterschutz oder Elternzeit.

4.1 Zu Artikel 1, § 1: Befristung von Arbeitsverträgen

Absatz 1

Der Gesetzentwurf der Bundesregierung sieht hier keine Veränderungen vor. Er hat damit zwei wichtige Vorschläge der GEW leider nicht aufgegriffen: Zum einen die Ausklammerung der überwiegend mit Lehraufgaben betrauten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Geltungsbereich des Gesetzes – das ist eine wichtige Konsequenz nicht nur der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, sondern auch der überfälligen Weiterentwicklung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes zu einem Wissenschaftsqualifizierungsgesetz (vgl. 3.1). Zum anderen die Aufhebung der Tarifsperre, die Gewerkschaften und Arbeitgebern die tarifvertragliche Vereinbarung von Befristungsregeln untersagt (vgl. 3.2).

Absatz 2

Die GEW hat vorgeschlagen, an dieser Stelle den Grundsatz „Dauerstellen für Daueraufgaben“ explizit im Gesetz zu verankern (vgl. 3.3). Die Bundesregierung hat diesen Vorschlag nicht aufgegriffen.

4.2 Zu Artikel 1, § 2: Befristungsdauer; Befristung wegen Drittmittelfinanzierung

Absatz 1

Die Bundesregierung hat vor, die Befristung von Arbeitsverträgen mit sachgrundlos befristeten Beschäftigten an deren Qualifizierung zu binden: Ein richtiger Schritt, um die Befristung von Arbeitsverträgen wieder auf den ursprünglichen Zweck – die Förderung der wissenschaftlichen Qualifizierung – zurückzuführen. Die GEW hat dies in ihrem Gesetzentwurf vorgeschlagen (im GEW-Entwurf in § 2 Absatz 2a geregelt, vgl. 3.4). Damit die Regelung nicht ins Leere läuft, muss sie aber verbindlich ausgestaltet werden. Zu diesem Zweck hat die GEW eine entsprechende Verankerung der Qualifizierung im Arbeitsvertrag sowie die Reservierung von mindestens 50 Prozent der Arbeitszeit für die Qualifizierung vorgeschlagen.

Weiter sieht die Bundesregierung die Verankerung von Mindestlaufzeiten für Zeitverträge zur Qualifizierung im WissZeitVG vor – ebenfalls ein Vorschlag der GEW (im GEW-Entwurf in § 2 Absatz 2b geregelt, vgl. 3.6). Aus Sicht der GEW ist zu begrüßen, dass die Bundesregierung hier über den Referentenentwurf des BMBF hinausgeht, welcher an dieser Stelle nur eine Soll-Regelung vorgeschlagen hatte. Der Begriff der Angemessenheit bleibt allerdings weiterhin schwammig. Damit die Vorgabe tatsächlich Wirkung entfaltet, muss sie sehr präzise und verbindlich ausgestaltet werden. Die GEW hat daher vorgeschlagen, dass die Dauer eines befristeten Qualifizierungsvertrags mindestens der Zeitdauer entsprechen soll, die in dem betreffenden Fach üblicherweise für die Qualifizierung aufgewendet wird, aber drei Jahre nicht unterschreiten darf.

Weiter möchte die Bundesregierung die familienpolitische Komponente des WissZeitVG, die die Verlängerung von sachgrundlos befristeten Arbeitsverträgen auch über die Höchstbefristungsdauer von sechs plus sechs (in der Medizin sechs plus neun) Jahren hinaus ermöglicht, dahingehend klar stellen, dass sie u. a. auch für die Betreuung von Stief- und Pflegekindern gilt. Aus Sicht der GEW ist diese Klarstellung zu begrüßen.

Mit der Einführung einer behindertenpolitischen Komponente in § 2 Absatz 1 Satz 6 hat die Bundesregierung einen weiteren Vorschlag der GEW aufgegriffen, welcher die Ausweitung der Höchstbefristungsdauer für Beschäftigte mit einer Behinderung oder einer chronischen Krankheit vorsieht und dieser Gruppe damit einen Nachteilsausgleich gewährt (vgl. 3.8).

Darüber hinaus hat die GEW die verbindliche Ausgestaltung der familienpolitischen Komponente des WissZeitVG vorgeschlagen (vgl. 3.7). Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sollen einen Anspruch auf automatische Verlängerung ihres befristeten Beschäftigungsverhältnisses um pauschal zwei Jahre erhalten, wenn sie eines oder mehrere Kinder unter 18 Jahren betreuen und an einer wissenschaftlichen Qualifizierung gearbeitet haben oder noch arbeiten. Dies sieht § 2 Absatz 5 Satz 1 Nr. 6 des GEW-Gesetzentwurfs vor. Weiter ist vorgesehen, die bisherige familienpolitische Komponente gemäß § 2 Absatz 1 Satz 3 WissZeitVG, die keinen Verlängerungsanspruch beinhaltet, aber weitergehende Verlängerungsmöglichkeiten eröffnet, parallel beizubehalten. Diese Vorschläge hat die Bundesregierung nicht aufgegriffen.

Die GEW hat in ihrem Gesetzentwurf darüber hinaus vorgeschlagen, dass promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (Postdocs) nur noch dann sachgrundlos befristet beschäftigt werden, wenn ihnen die Perspektive eröffnet wird, auf Dauer in Hochschule und Forschung tätig zu sein (vgl. 3.5). Konkret soll eine befristete Beschäftigung durch eine Änderung von § 2 Absatz 1 Satz 2 WissZeitVG daran gebunden werden, dass die Arbeitgeber mit der oder dem Beschäftigten eine Entfristung des Beschäftigungsverhältnisses für den Fall vereinbaren, dass

aufgrund rechtzeitig durch Gutachten festzustellender fachlicher, pädagogischer und persönlicher Eignung das Qualifizierungsziel erreicht wurde. Diese Regelung würde die Hochschulen und Forschungseinrichtungen zur Etablierung von Laufbahnen nach dem Vorbild eines „Tenure Track“ verpflichten. Auch diesen Vorschlag hat die Bundesregierung nicht aufgegriffen.

Absatz 2

Die Bundesregierung plant die Verankerung von Mindestlaufzeiten für Zeitverträge auch bei Arbeitsverträgen, die aufgrund ihrer Drittmittelfinanzierung befristet sind – ein weiterer Vorschlag der GEW, den die Bundesregierung aufgegriffen hat (im GEW-Entwurf in § 2 Absatz 2b geregelt, vgl. 3.6). Allerdings nimmt die Bundesregierung dabei auf die Dauer der Mittelbewilligung Bezug und nicht, wie von der GEW vorgeschlagen, auf die Projektlaufzeit. Da die Mittel von insgesamt bewilligten Drittmittelprojekten häufig tranchenweise freigegeben werden, könnte die von der Bundesregierung vorgeschlagene Formulierung ihre Wirkung verfehlen.

Zu begrüßen ist die von der Bundesregierung geplante Streichung des nichtwissenschaftlichen und nichtkünstlerischen Personals aus dem Anwendungsbereich des WissZeitVG, die die GEW in ihrem Gesetzentwurf vorgeschlagen hat (vgl. 3.1).

Absatz 3

Die Bundesregierung möchte mit der neuen Formulierung von § 2 Absatz 3 Satz 3 klarstellen, dass Beschäftigungszeiten von studentischen Beschäftigten sowohl im grundständigen Studium als auch im weiterführenden Studium (etwa Masterstudium) nicht auf die Höchstbefristungsdauer von sechs Jahren vor der Promotion angerechnet werden. Auch die GEW hat in ihrem Gesetzentwurf eine Änderung mit diesem Ziel vorgeschlagen (vgl. 3.4). Aus Sicht der GEW ist allerdings auch eine Anrechnung von Beschäftigungszeiten in der Hochschulverwaltung, in Bibliotheken oder in Rechenzentren, die während des Studiums erfolgte, auf den Höchstbefristungsrahmen für die Promotion als widersinnig anzusehen. Die GEW hält daher an ihrem Formulierungsvorschlag für die Änderung des § 2 Absatz 3 Satz 3 fest.

Absatz 5

Die Bundesregierung möchte klarstellen, dass die Verlängerung von Arbeitsverträgen bei einer Arbeitszeitreduzierung bzw. Beurlaubung zum Zwecke der Kinderbetreuung u. a. auch bei Stief- und Pflegeeltern gilt. Die GEW begrüßt diese Klarstellung. Die von der Bundesregierung neu aufgenommene Regelung zur Vertragsverlängerung nach längeren Krankheitszeiten (neue Nummer 6) dient dem Nachteilsausgleich und wird von der GEW begrüßt.

Zu prüfen wäre aus Sicht der GEW, die Regelung in § 2 Absatz 5 Nummer 5, welche sich u. a. auf die Schwerbehindertenvertretung der Beschäftigten bezieht, auch auf die Beauftragten für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung zu erweitern, wie sie inzwischen in zahlreichen Landeshochschulgesetzen (inklusive entsprechender Freistellungsregelungen) vorgesehen sind.

Die GEW unterstützt außerdem die von der Bundesregierung vorgesehene Änderung, dass Zeiten nach § 2 Absatz 5 Satz 1 (Beurlaubung oder Arbeitszeitermäßigung u. a. bei Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen, Freistellung für Personalvertretung oder als Gleichstellungsbeauftragte oder zur Ausübung eines Mandats) grundsätzlich nicht auf die Höchstbefristungsdauer von sechs plus sechs

(in der Medizin sechs plus neun) Jahren angerechnet werden (§ 2 Absatz 5 Satz 3 neu). Die geltende Regelung zur Anrechnung dieser Zeiten bezieht sich nur auf die durch diese Zeiten ausgelösten Verlängerungen der befristeten Beschäftigungsverhältnisse, nicht auf die Zeiten einer Beurlaubung oder Arbeitszeitermäßigung selbst. Ein Arbeitgeberwechsel kommt an Hochschulen und Forschungseinrichtungen aber, gerade aufgrund des hohen Anteils an Zeitverträgen, sehr häufig vor. Für diesen Fall enthält das WissZeitVG aktuell eine Regelungslücke, die dringend geschlossen werden muss.

Im Sinne der Gleichbehandlung hält die GEW darüber hinaus eine Erstreckung der gesamten Regelungen des § 2 Absatz 5 auf gemäß § 2 Absatz 2 befristete Arbeitsverträge (Drittmittelverträge) für geboten (vgl. 3.7). Drittmittelbeschäftigte sollten wie ihre Kolleginnen und Kollegen auf Haushaltsstellen einen Anspruch auf Vertragsverlängerung bekommen, wenn die entsprechenden Verlängerungstatbestände erfüllt sind. Durch die Regelung würden auch die Drittmittelgeber dazu angehalten, den Verlängerungsanspruch des bzw. der geschützten Beschäftigten von vornherein in ihre Finanzplanung aufzunehmen. Dieser Vorschlag wurde von der Bundesregierung nicht aufgenommen.

4.3 Zu Artikel 1, § 3: Privatdienstvertrag

Wie der Gesetzentwurf der GEW sieht auch der Gesetzentwurf der Bundesregierung die Streichung des nichtwissenschaftlichen und nichtkünstlerischen Personals aus dem Anwendungsbereich des WissZeitVG vor (siehe § 2 Absatz 2), auch bei Privatdienstverträgen.

4.4 Zu Artikel 1, § 4: Wissenschaftliches Personal an staatlich anerkannten Hochschulen

Wie der Gesetzentwurf der GEW sieht auch der Gesetzentwurf der Bundesregierung die Streichung des nichtwissenschaftlichen und nichtkünstlerischen Personals aus dem Anwendungsbereich des WissZeitVG vor (siehe § 2 Absatz 2), auch bei staatlich anerkannten nichtstaatlichen Hochschulen.

4.5 Zu Artikel 1, § 5: Wissenschaftliches Personal an Forschungseinrichtungen

Wie der Gesetzentwurf der GEW sieht auch der Gesetzentwurf der Bundesregierung die Streichung des nichtwissenschaftlichen und nichtkünstlerischen Personals aus dem Anwendungsbereich des WissZeitVG vor (siehe § 2 Absatz 2), auch an außerhochschulischen Forschungseinrichtungen.

4.6 Zu Artikel 1, § 6: Studienbegleitende Beschäftigungen

Die Bundesregierung sieht die Normierung eines neuen Befristungstatbestands für wissenschaftliche und künstlerische Hilfstätigkeiten während des Studiums vor, der sich sowohl auf das grundständige Studium sowie auf ein weiterführendes Studium (etwa Masterstudium) bezieht. Bisher erfolgte die Befristung von Arbeitsverträgen von Studierenden an Hochschulen und Forschungseinrichtungen in der Regel auf Grundlage von § 2 Absatz 1 Satz 1 WissZeitVG bzw. § 14 Absatz 1 Nr. 6 TzBfG.

Die von der Bundesregierung neu vorgesehene Befristungshöchstdauer von vier Jahren bleibt hinter dem Vorschlag des BMBF zurück, das im Referentenentwurf hierfür sechs Jahre vorgesehen hatte, und wird lediglich damit begründet, dass es im Hochschulrahmengesetz bereits einmal eine Höchstbefristungsdauer von vier Jahren für studentische Hilfskräfte gegeben hatte. Ob vier Jahre für eine Beschäftigung neben dem Studium allerdings tatsächlich eine angemessene Höchstdauer bilden, erscheint fraglich. Die GEW fordert daher, an dieser Stelle zumindest zum ursprünglich vorgesehenen Befristungshöchstrahmen von sechs Jahren zurück zu kehren.

4.7 Zu Artikel 1, § 8: Evaluation

Die GEW begrüßt, dass eine Evaluation des Gesetzes verbindlich vorgesehen werden soll. Der Zeitpunkt der Evaluation liegt mit 2020 jedoch zu spät. Die letzte Evaluation des WissZeitVG wurde 2011 veröffentlicht, ihr liegen Daten aus den Jahren 2009 und 2010 zugrunde. Damit die Auswirkungen des geltenden Gesetzes sowie seiner Novellierung zeitnah beurteilt werden können und bei Bedarf gegengesteuert werden kann, sollte die nächste Evaluation 2016 erfolgen und dann regelmäßig alle zwei Jahre fortgeführt werden.

4.8 Zu Artikel 2: In-Kraft-Treten

Die GEW fordert, dass das novellierte WissZeitVG so bald als möglich, spätestens aber zum 1. Januar 2016 in Kraft tritt.

5. Weitere Handlungsmöglichkeiten des Bundes

Im Bildungsföderalismus der Bundesrepublik Deutschland liegen wesentliche Kompetenzen für die Bildungs- und Forschungspolitik bei den Ländern, die diese in wachsendem Umfang an die Hochschulen weitergeben. Auch die Eigenverantwortung der außeruniversitären Forschungseinrichtungen wurde durch das 2012 in Kraft getretene Wissenschaftsfreiheitsgesetz des Bundes gestärkt. Gleichwohl verfügt der Bund über erhebliche rechtliche Kompetenzen und politische Gestaltungsmöglichkeiten, um für berechenbare Karrierewege und stabile Beschäftigung in der Wissenschaft zu sorgen.

5.1 Pakt für gute Arbeit in der Wissenschaft – Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Mit dem Köpenicker Appell²¹ hat die GEW 2013 die neue Bundesregierung u. a. dazu aufgefordert, Hochschulen und Forschungseinrichtungen durch ein spezielles Förderprogramm für verlässliche Karrierewege von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern Anreize für die nachhaltige Schaffung von Tenure-Track-Modellen zu geben – durch die Förderung zusätzlicher Juniorprofessuren oder anderer Postdocstellen, wenn diese mit einem Tenure Track ausgestattet sind und von der jeweiligen Einrichtung auf Dauer weiter finanziert werden.

Die GEW begrüßt, dass Bund und Länder diese Initiative aufgegriffen und in der Beratung der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) im April dieses Jahres vereinbart haben, ein Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses aufzulegen. Entscheidend wird hierbei sein, dass dieses Programm nicht die Fehler der bisherigen Bund-Länder-Programme wiederholt, die zur Ausweitung befristeter Beschäftigung an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen beigetragen haben. Bei der Ausgestaltung ist daher insbesondere darauf zu achten, dass das Programm auf Nachhaltigkeit angelegt ist, gezielt die Stabilisierung von Beschäftigung fördert und Anreize schafft, auf Grundlage einer vorausschauenden Personalentwicklungsplanung berechenbare Berufswege zu schaffen.

Geförderte Hochschulen müssen schlüssige Personalentwicklungs- und Gleichstellungskonzepte nachweisen und garantieren, dass die mit dem Bund-Länder-Programm finanzierten Stellen

21 Siehe www.gew.de/koepenicker-appell. Vgl. Isabel Carqueville/Andreas Keller/Sonja Staack (Hrsg.): Aufstieg oder Ausstieg? Wissenschaft zwischen Promotion und Professur, Bielefeld 2014 (GEW-Materialien aus Hochschule und Forschung, Band 122).

dauerhaft in unbefristete Stellen umgewandelt werden. Die GEW hat vorgeschlagen, gezielt die Schaffung von Tenure-Track-Modellen an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu fördern. Sie begrüßt, dass Bund und Länder sich darauf geeinigt haben, ein Tenure-Track-Modell im deutschen Hochschulsystem als eigenständigen Karriereweg neben den herkömmlichen Berufungsverfahren auf eine Professur zu etablieren und mit dem Bund-Länder-Programm die notwendigen Voraussetzungen hierfür zu schaffen. Um die Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft zu fördern, sollten mindestens 50 Prozent der geförderten Stellen mit Wissenschaftlerinnen besetzt werden.

Die GEW teilt den Ansatz, personalpolitisch besonders engagierte Hochschulen und Forschungseinrichtungen, die attraktive Karrierewege und Beschäftigungsbedingungen schaffen, zu unterstützen. Darüber hinaus sind aber auch an allen Hochschulen und Forschungseinrichtungen geltende Mindeststandards notwendig. Ein Bund-Länder-Programm kann eine Veränderung der Rahmenbedingungen, nicht zuletzt durch eine Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, daher keinesfalls ersetzen.

5.2 Aktive Vergabepolitik bei der Finanzierung von Wissenschaftseinrichtungen

Mit den Ländern ist der Bund maßgeblich an der Grundfinanzierung von Forschungseinrichtungen der Max-Planck-Gesellschaft, der Leibniz-Gemeinschaft, der Fraunhofer-Gesellschaft und der Helmholtz-Gemeinschaft beteiligt. Außerdem finanzieren Bund und Länder die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG), der die Universitäten einen Großteil ihrer Drittmittel verdanken. Daneben finanziert der Bund seine eigenen Ressortforschungseinrichtungen und vergibt Forschungsaufträge an Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Darüber hinaus finanziert der Bund gemeinsam mit den Ländern über Programme wie die Exzellenzinitiative, den Pakt für Forschung und Innovation, den Qualitätspakt Lehre oder die Qualitätsoffensive Lehrerbildung in erheblichem Umfang Forschung und Lehre an den Hochschulen. Auch die Förderung der Begabtenförderwerke, die neben der Studienförderung auch Promotionsförderung betreiben, ist in diesem Zusammenhang zu nennen. Schließlich sind die unmittelbar vom Bund finanzierten Bundeshochschulen (Universitäten der Bundeswehr und Verwaltungsfachhochschulen) zu berücksichtigen.

Die GEW fordert den Bund zu einer aktiven Vergabepolitik auf. Meint es der Bund ernst mit der politischen Zielsetzung der Verbesserung der Karrierewege und Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft, muss er als Geldgeber Mitverantwortung für die Qualität von Karrierewegen und Beschäftigungsbedingungen an den von ihm finanzierten Einrichtungen übernehmen. Die GEW schlägt vor, die institutionelle und projektformige Förderung von Hochschulen und Forschungseinrichtungen an die Erfüllung von Auflagen zu binden, was über entsprechende Zielvereinbarungen oder Zielvorgaben geschehen kann, deren Umsetzung zu überwachen ist. Die institutionelle Förderung der DFG sollte an die Auflage gebunden werden, dass die Forschungsdrittmittel mit einer entsprechenden Vergabepolitik vergeben werden, deren Eckpunkte Bund und Länder vorgeben. Über die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) können derartige Kriterien für berechenbare Karrierewege und stabile Beschäftigungsbedingungen vereinbart und überwacht werden. Dass dieses grundsätzlich rechtlich möglich und politisch durchsetzbar ist, zeigen die positiven Erfahrungen mit dem Professorinnenprogramm von Bund und Ländern, bei dem die Finanzierung von zusätzlichen Professuren an die Vorlage eines plausiblen Gleichstellungskonzepts und die Berufung von Wissenschaftlerinnen geknüpft ist. Auch im Pakt für Forschung und Innovation gibt es bereits

zwischen Bund, Ländern und Forschungsorganisationen vereinbarte forschungspolitische Ziele, über deren Erreichung regelmäßig in einem Monitoring-Bericht berichtet wird.

Alle Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Forschungsförderorganisationen, die vom Bund ganz oder teilweise finanziert werden, sollten verpflichtet werden, folgende Grundsätze der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und der Beschäftigung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern einzuhalten.

Unterzeichnung und Umsetzung der europäischen Forscher-Charta

2005 hat die Europäische Kommission ihre Empfehlungen für eine „Europäische Charta für Forscher“ sowie einen „Kodex für die Einstellung von Forschern“²² vorgelegt. Die Kommission empfiehlt Arbeitgebern im Wissenschaftsbereich sowie Forschungsförderorganisationen, sich durch Unterzeichnung von Charta und Kodex u. a. dazu zu verpflichten, „dass die Leistung von Forschern nicht durch die Instabilität von Arbeitsverträgen beeinträchtigt wird“ und sich „daher so weit wie möglich dafür ein(zu)setzen, die Stabilität der Beschäftigungsbedingungen für Forscher zu verbessern“. Sie sollen Arbeitsbedingungen bieten, „die es weiblichen und männlichen Forschern ermöglichen, Familie und Arbeit, Kinder und Karriere zu verbinden“, und ein „repräsentatives ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter auf allen Ebenen ihres Personals anstreben, einschließlich auf Betreuungs- und Managementebene“. Ferner sollen sie „spezielle Laufbahntwicklungsstrategien für Forscher in allen Etappen ihrer Laufbahn aufstellen, und zwar unabhängig von ihrer vertraglichen Situation, auch für Forscher mit befristeten Verträgen“.

Die europaweite Liste der Unterzeichner²³ zeigt, dass viele Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Förderorganisationen in Deutschland Charta und Kodex bisher nicht oder nur mit Vorbehalten unterzeichnet haben. Der Bund sollte künftig die Finanzierung von Einrichtungen an die Auflage knüpfen, Charta und Kodex vorbehaltlos zu unterzeichnen und sich der aktiven Umsetzung zu verpflichten.

Tariftreue: Einhaltung geltender Tarifverträge

Der Bund sollte sicherstellen, dass Hochschulen und Forschungseinrichtungen, die derzeit nicht tarifgebunden sind, einem Arbeitgeberverband beitreten und sich so zur Einhaltung entsprechender Tarifverträge verpflichten. Dies betrifft insbesondere die außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, die den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) bzw. den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) zwar überwiegend einzelvertraglich anwenden, dazu aber nicht verpflichtet sind und sich zum Nachteil der Beschäftigten eine abweichende Anwendungspraxis vorbehalten bzw. sogar durch Bund und Länder zu einer Abweichung von den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes angehalten werden. So sehen beispielsweise die Bewirtschaftungsgrundsätze von Bund und Ländern für die Max-Planck-Gesellschaft vor, dass Arbeitsverträge mit Doktorandinnen und Doktoranden abweichend vom TVöD ein um bis zu 50 Prozent reduziertes Grundgehalt vorsehen können – bei voller Arbeitszeit – und der Stufenaufstieg in der Entgelttabelle auf maximal die Erfahrungsstufe 2 beschränkt wird.

Die GEW fordert, dass die Tarifflicht von öffentlichen Forschungseinrichtungen nicht auch noch mit öffentlichen Mitteln unterstützt wird. Die Finanzierung von Hochschulen und Forschungseinrichtungen sollte daher künftig unter der Voraussetzung einer entsprechenden Tariftreue der geförderten Einrichtungen erfolgen.

22 Siehe http://ec.europa.eu/eracareers/pdf/eur_21620_de-en.pdf.

23 Siehe <http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/rights/charterAndCode>.

Selbstverpflichtung: Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“

Der Bund sollte die Finanzierung von Hochschulen und Forschungseinrichtungen an die Voraussetzung binden, dass diese sich in einem Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ zu berechenbaren Karrierewegen und stabilen Beschäftigungsbedingungen verpflichten. Die GEW hat mit ihrem Herrschinger Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ Empfehlungen für die Ausgestaltung einer solchen Selbstverpflichtungserklärung gegeben.²⁴ Dabei geht es um die Absicherung der Promotionsphase, um berechenbare Perspektiven für Postdocs, um Mindeststandards für befristete Beschäftigungsverhältnisse, um die familienfreundliche Gestaltung von Karrierewegen, um gleiche Chancen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, um aktive Personalpolitik, um Beteiligung und Mitbestimmung und um Verfahren zur Überwachung der Einhaltung des Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“.

Alle Hochschulen und Forschungseinrichtungen sollten jetzt unter Beweis stellen, dass sie mit ihrer Autonomie, die in den letzten Jahren auch in Wirtschafts- und Personalangelegenheiten schrittweise gestärkt wurde, verantwortungsbewusst umgehen können – indem sie sich in einem Kodex zu Standards guter Arbeit verpflichten, die berechenbare Karrierewege und stabile Beschäftigung gewährleisten. Bei der Erarbeitung des Kodex sollten die an der Einrichtung tätigen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und anderen Beschäftigten auf Augenhöhe beteiligt werden.

Family Budgeting: Kinder sind kein Betriebsunfall

Auch Wissenschaftlerinnen können schwanger werden, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler Familien gründen und Kinder betreuen. Das klingt selbstverständlich, viele Hochschulen und Forschungseinrichtungen scheinen gleichwohl nicht darauf vorbereitet zu sein. Selbst wenn an einer Hochschule und Forschungseinrichtung im Einzelfall die Bereitschaft zur Verlängerung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen besteht, fehlen dafür häufig die finanziellen Voraussetzungen.

Der Bund sollte daher bei den von ihm finanzierten Wissenschaftseinrichtungen auf einem entsprechenden Family Budgeting bestehen, das eine familienfreundliche Personalpolitik ermöglicht. Aufgrund von Mutterschutz und Elternzeit vakante Stellen müssen sofort refinanziert werden, damit eine Vertretung eingestellt werden kann. Haushaltsmittel und Drittmittel müssen in folgende Haushaltsjahre übertragen werden können, um eine familienbedingte Unterbrechung reibungslos abwickeln zu können. Dafür tragen einerseits die Hochschulen und Forschungseinrichtungen Verantwortung, die die mit Schwangerschaft und Kinderbetreuung verbundenen finanziellen Risiken nicht einseitig auf die Beschäftigten abwälzen dürfen, andererseits die von Bund und Ländern finanzierten Förderorganisationen wie die Deutsche Forschungsgemeinschaft, die bei Finanzierung von Projekten entsprechende Mehrkosten von vornherein berücksichtigen sollten. Darüber hinaus ist die Bundeshaushaltsordnung darauf zu überprüfen, ob sie die für ein erfolgreiches Family Budgeting erforderliche Flexibilität gewährt.

5.3 Einführung eines Doktorandinnen- und Doktorandenstatus in der Krankenversicherung

Doktorandinnen und Doktoranden, die nicht über ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis versichert oder über Eltern, Ehe- oder Lebenspartnerin oder -partner familienversichert sind, werden von den Krankenkassen sehr unterschiedlich behandelt. Auch

24 Siehe www.herrschinger-kodex.de.

Stipendiatinnen und Stipendiaten werden von den Krankenkassen häufig auf die freiwillige Versicherung nach § 9 des Fünften Buchs des Sozialgesetzbuchs (SGB V) verwiesen. Für die freiwillige Kranken- und Pflegeversicherung von Promovierenden fordern die Krankenkassen bis zu 25 Prozent des Stipendienbetrages als Beitrag für die Kranken- und Pflegeversicherung. Bei der Berechnung der Beiträge wird zum Teil auch die Forschungskostenpauschale der Stipendien einbezogen, obwohl es sich bei dieser Pauschale nicht um Einnahmen handelt, die zum Lebensunterhalt zur Verfügung stehen.

Es ist daher von einer Regelungslücke im SGB V auszugehen, die aus Sicht der GEW geschlossen werden muss. Eine Änderung des SGB V muss zum einen den Doktorandinnen und Doktoranden ohne sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis oder Anspruch auf Familienversicherung einen Zugang zur gesetzlichen Krankenversicherung gewährleisten. Zum anderen muss der Beitrag auf Grundlage eines gesetzlich festgelegten Einheitsbeitragssatzes (analog zur studentischen Krankenversicherung) von den Krankenkassen berechnet werden. Ein Positionspapier dazu haben die Doktorandinnen und Doktoranden in der GEW vorgelegt.²⁵

5.4 Aufnahme von wissenschaftsspezifischen Regelungen in den TVöD

Für den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD), der für die Bundeshochschulen sowie einen Großteil der außerhochschulischen Forschungseinrichtungen gilt bzw. angewandt wird, fordert die GEW Sonderregelungen für Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen mindestens entsprechend § 40 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L). Dabei ist der Bund nicht als wissenschaftspolitische Instanz, sondern unmittelbar selbst als Tarifpartner gefordert. Die Sonderregelungen des TV-L sehen u. a. die Anrechnung von Zeiten einschlägiger Berufserfahrung an anderen Hochschulen oder Forschungseinrichtungen bei der Einstufung vor und erleichtern somit die im Wissenschaftsbereich unverzichtbare nationale und internationale Mobilität der Beschäftigten. Darüber hinaus sehen die Sonderregelungen die Möglichkeit einer höheren Einstufung zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs, zur Bindung von qualifizierten Fachkräften oder zum Ausgleich höherer Lebenshaltungskosten vor. Ferner kann der Arbeitgeber Beschäftigten Sonderzahlungen, Zulagen und Prämien bezahlen. Des Weiteren gibt es besondere Regelungen zur Übertragbarkeit des Urlaubs, zur Genehmigung von Nebentätigkeiten oder zur Beachtung des Grundrechts der Wissenschaftsfreiheit bei der Ausübung des Direktionsrechts des Arbeitgebers, die den spezifischen Anforderungen des Wissenschaftsbetriebs Rechnung tragen. Außerdem haben sich die Tarifvertragsparteien in Niederschriftserklärungen zum TV-L darauf verständigt, dass sie „eine verantwortungsbewusste Handhabung der Befristungen im Wissenschaftsbereich“ erwarten. Es wurde eine Prüfung vereinbart, „ob und inwieweit aufgrund der erhöhten Mobilitätsforderungen bei wissenschaftlichen Beschäftigten in Befristungsfällen, die nicht aufgrund des Hochschulrahmengesetzes beziehungsweise der gesetzlichen Nachfolgeregelungen oder im Rahmen einer Vertretungsregelung erfolgen, eine Überbrückungsleistung im Sinne einer Härtefallregelung gezahlt werden kann, wenn im Anschluss an eine befristete Beschäftigung keine zeitnahe Anschlussbeschäftigung erfolgt“. Auch wenn diese Vereinbarungen bisher nicht umgesetzt wurden, zeigen sie einen Weg auf, wie die Tarifpartner im öffentlichen Dienst zu einem verantwortungsbewussten Umgang mit Zeitverträgen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen beitragen können.

25 Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Hauptvorstand (Hrsg.): Ratgeber Sozialversicherung für Promovierende, Frankfurt am Main 2012, www.gew.de/Ratgeber_Sozialversicherung_fuer_Promovierende.html.

Darüber hinaus fordert die GEW für den TVöD wie für den TV-L die Einbeziehung von studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften in den Geltungsbereich des Tarifvertrags. Wissenschaftliche Hilfskräfte mit Hochschulabschluss üben in der Regel die gleichen Tätigkeiten aus wie ihre als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigten Kolleginnen und Kollegen, ihnen wird aber jeglicher tarifliche Schutz vorenthalten, ihre Gehälter liegen deutlich niedriger und sind in vielen Fällen nicht existenzsichernd.

6. Bewertung der Empfehlungen des Wissenschaftsrates sowie vorliegender parlamentarischer Initiativen der Bundestagsfraktionen

6.1 Empfehlungen des Wissenschaftsrates zu Karrierezielen und –wegen an Universitäten, Ausschuss-Drucksache 18(18)99

Die GEW teilt die Kritik des Wissenschaftsrates, dass es an Hochschulen und Forschungseinrichtungen aktuell zu viele kurze Arbeitsverträge gibt und dass Berufswege in der Wissenschaft einseitig auf die Professur ausgerichtet sind. Sie begrüßt, dass der Wissenschaftsrat den Grundsatz ‚Dauerstellen für Daueraufgaben‘ als Leitlinie der Personalpolitik von Hochschulen und Forschungseinrichtungen einfordert und eine Verknüpfung von Vertragslaufzeiten und Aufgaben anmahnt. Auch die Aufforderung des Wissenschaftsrates an die Fachbereiche bzw. Fakultäten, Dauerstellenkonzepte aufzustellen, wird von der GEW unterstützt.

Die Forderung des Wissenschaftsrates, öffentliche Anreize für Veränderungen in der Personalstruktur, insbesondere zur Förderung von Tenure-Track-Stellen, zu setzen, kann und sollte im Rahmen des inzwischen von Bund und Ländern angekündigten Programms zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses aufgegriffen werden.

Die GEW bedauert, dass der Wissenschaftsrat keine konkreten Veränderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen einfordert. Für die Umsetzung der vom Wissenschaftsrat benannten Grundsätze – Dauerstellen für Daueraufgaben, Verknüpfung von Vertragslaufzeiten und Aufgaben – ist aber gerade eine Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes von besonderer Bedeutung. Kritisch sind außerdem die Vorschläge des Wissenschaftsrates für die Postdoc-Phase zu bewerten. Eine Umsetzung der konkreten Empfehlungen würde bedeuten, dass es selbst bei einem modellhaften Karriereverlauf nach der Promotion weitere zehn Jahre dauert, bis Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler eine unbefristete Anstellung erhalten. Das ist für die GEW nicht akzeptabel – Promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sind hoch qualifizierte Beschäftigte, die eine verlässliche Absicherung verdienen.

6.2 Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN: Entwurf eines ersten Gesetzes zur Änderung des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (1. WissZeitVG-ÄndG), Bundestags-Drucksache 18/1463

Die GEW begrüßt den Gesetzentwurf, insbesondere die Forderungen, im Wissenschaftszeitvertragsgesetz

- Mindestvertragslaufzeiten für Zeitverträge vorzusehen – bei Verträgen, die nach der Promotion zum Zweck der Qualifizierung geschlossen werden, hält die GEW hierüber hinaus allerdings die verbindliche Verankerung einer Tenure-Track-Option für geboten; auch für Verträge zum Zweck der Promotion ist zur Verhinderung von Kurz- und Kettenbefristungen die Einführung einer Mindestlaufzeit geboten,

- die Laufzeit von Drittmittelverträgen an die Dauer der Finanzierungsbewilligung zu koppeln – die GEW schlägt allerdings eine Kopplung an die gesamte Projektlaufzeit vor,
- die befristete Beschäftigung des sogenannten nichtwissenschaftlichen Personals in Drittmittelprojekten einzuschränken – die GEW fordert hierüber hinaus, diese Personalgruppe ganz aus dem Geltungsbereich des WissZeitVG auszunehmen,
- die Tarifsperrung zu streichen – an Stelle eines eigenständigen Wissenschaftstarifvertrages bevorzugt die GEW jedoch die Aufnahme bzw. Weiterentwicklung von wissenschaftsspezifischen Regelungen in den Flächentarifverträgen des öffentlichen Dienstes,
- für Promovierende Betreuungsvereinbarungen vorzusehen – um eine verbindliche Verankerung des Qualifizierungsvorhabens als Bestandteil des Arbeitsverhältnisses zu erreichen, hält die GEW allerdings für alle Qualifizierungsverträge eine Vereinbarung über die zur eigenständigen Qualifizierung zur Verfügung stehende Arbeitszeit im Arbeitsvertrag für sinnvoll; um einen Gleichschritt zwischen Qualifizierung und Beschäftigungssicherheit herzustellen, sollte die Laufzeit von Arbeitsverträgen für Promovierende aus Sicht der GEW außerdem nicht höchstens, sondern vor allem mindestens so lang sein wie die der entsprechenden Betreuungsvereinbarung,
- eine bessere Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Arbeit auch für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Drittmittelprojekten zu gewährleisten – anstelle einer Vorrangregelung für Befristungen nach § 2 Absatz 1 vor § 2 Absatz 2 WissZeitVG schlägt die GEW allerdings eine Übertragung der automatischen Verlängerung von Arbeitsverträgen um Zeiten des Mutterschutzes und der Elternzeit auf Drittmittelverträge vor,
- die Anrechnung von Beschäftigungszeiten als studentische Mitarbeiterin oder studentischer Mitarbeiter auf die Höchstbefristungsdauer vor der Promotion auszuschließen.

Über die Vorschläge der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen und die bereits genannten Punkte hinaus sind aus Sicht der GEW insbesondere eine Einschränkung des Geltungsbereichs des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, indem überwiegend in der Lehre beschäftigte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus dem Geltungsbereich ausgenommen werden, sowie eine verbindliche Ausgestaltung der familienpolitischen Komponente des Gesetzes erforderlich.

6.3 Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN: In die Zukunft investieren – Ein Wissenschaftswunder initiieren, Bundestags-Drucksache 18/5207

Die GEW begrüßt die Forderungen der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen,

- im Rahmen der Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes dafür Sorge zu tragen, dass das Befristungsunwesen in der Wissenschaft beendet wird,
- zu prüfen, an welchen Stellen die öffentliche Forschungsförderung zu kurzfristig angesetzt ist und so unmittelbar zu den schlechten Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft beiträgt,
- das Bund-Länder-Programm zur Förderung von Stellen mit Tenure-Track-Option finanziell deutlich besser auszustatten als von Bund und Ländern bislang vorgesehen und
- zügig zusätzliche Mittel für die Modernisierung der Infrastrukturen in der Wissenschaft zur Verfügung zu stellen und eine langfristige Absicherung ihrer Finanzierung anzustreben.

6.4 Antrag der Fraktion DIE LINKE: Gute Arbeit in der Wissenschaft – Stabile Ausfinanzierung statt Unsicherheiten auf Kosten der Beschäftigten und Wissenschaftszeitvertragsgesetz grunderneuern, Bundestags-Drucksache 18/4804

Die GEW begrüßt den Antrag, insbesondere die Forderungen,

- die Politik der durch temporäre Pakte befristeten Finanzierung des Wissenschaftssystems zu beenden und damit auch eine wichtige Voraussetzung für langfristige Personalentwicklung und stabile Beschäftigungsverhältnisse zu schaffen,
- mit den Ländern die gemeinsam finanzierten Wissenschaftsorganisationen zu einem Eintritt in die einschlägigen Arbeitgeberverbände zu bewegen,
- durch ein Förderprogramm die Schaffung unbefristeter Stellen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu fördern,
- gemeinsam mit den Ländern eine Reform von Personalstruktur und Berufswegen in der Wissenschaft auf den Weg zu bringen

sowie im Wissenschaftszeitvertragsgesetz

- den Grundsatz ‚Dauerstellen für Daueraufgaben‘ zu verankern,
- Mindestvertragslaufzeiten für Zeitverträge vorzusehen, die die Vertragslaufzeit an die üblicherweise für ein Qualifizierungsziel erforderliche Zeit bzw. an die Laufzeit eines Drittmittelprojekts koppeln – dabei geht die Fraktion DIE LINKE mit der Beschränkung auf maximal zwei aufeinander folgende nach WissZeitVG befristete Verträge nach der Promotion beim selben Arbeitgeber über die Vorschläge der GEW hinaus,
- die Möglichkeit befristeter Verträge zum Zweck der Qualifizierung daran zu koppeln, dass die zur Verfügung stehende Arbeitszeit zur eigenständigen Qualifizierung in den Arbeitsverträgen verbindlich verankert wird,
- die Möglichkeit befristeter Verträge zum Zweck der Qualifizierung nach der Promotion an eine Tenure-Track-Option zu koppeln,
- überwiegend mit Lehraufgaben betrautes Personal sowie die sogenannten nichtwissenschaftlichen Beschäftigten vom Geltungsbereich des Gesetzes auszuschließen – mit der Forderung, die Möglichkeit der Drittmittelbefristung wissenschaftlichen Personals von einem nur vorübergehenden Bedarf an zusätzlicher Arbeitsleistung abhängig zu machen, geht die Fraktion DIE LINKE über die Vorschläge der GEW zur Beschränkung von Befristungsmöglichkeiten im Drittmittelbereich hinaus,
- die Tarifsperre zu streichen,
- die familienpolitische Komponente verbindlich auszugestalten und
- für Menschen mit chronischen Erkrankungen und Behinderungen eine Verlängerung der Höchstbefristungsdauer einzuführen.

Anhang: GEW-Gesetzentwurf für eine Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes
Synopse von geltendem Gesetzestext und Gesetzentwurf mit Begründungen der einzelnen
Vorschriften

Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG) vom 12. April 2007 (BGBl. I S. 506)	Gesetzentwurf der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)	Begründung
<p>§ 1 Befristung von Arbeitsverträgen</p> <p>(1) Für den Abschluss von Arbeitsverträgen für eine bestimmte Zeit (befristete Arbeitsverträge) mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal mit Ausnahme der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer an Einrichtungen des Bildungswesens, die nach Landesrecht staatliche Hochschulen sind, gelten die §§ 2 und 3. Von diesen Vorschriften kann durch Vereinbarung nicht abgewichen werden. Durch Tarifvertrag kann für bestimmte Fachrichtungen und Forschungsbereiche von den in § 2 Abs. 1 vorgesehenen Fristen abgewichen und die Anzahl der zulässigen Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Vertragsparteien die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren. Die arbeitsrechtlichen Vorschriften und Grundsätze über befristete Arbeitsverträge und deren Kündigung sind anzuwenden, soweit sie den Vorschriften der §§ 2 bis 6 nicht widersprechen.</p>	<p>§ 1 Befristung von Arbeitsverträgen</p> <p>(1) Für den Abschluss von Arbeitsverträgen für eine bestimmte Zeit (befristete Arbeitsverträge) mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal mit Ausnahme der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer <u>und der überwiegend mit Lehraufgaben betrauten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter</u> an Einrichtungen des Bildungswesens, die nach Landesrecht staatliche Hochschulen sind, gelten die §§ 2 und 3. Von diesen Vorschriften kann durch Vereinbarung nicht <u>Tarifvertrag</u> abgewichen werden. Durch Tarifvertrag kann für bestimmte Fachrichtungen und Forschungsbereiche von den in § 2 Abs. 1 vorgesehenen Fristen abgewichen und die Anzahl der zulässigen Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Vertragsparteien die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren. Die arbeitsrechtlichen Vorschriften und Grundsätze über befristete Arbeitsverträge und deren Kündigung sind anzuwenden, soweit sie den Vorschriften der §§ 2 bis 6 nicht widersprechen.</p>	<p><i>Änderung von Satz 1:</i> Diese Änderung grenzt den Geltungsbereich des Gesetzes dahingehend ein, dass dieses nicht mehr auf überwiegend mit Lehraufgaben betraute Beschäftigte, etwa Lehrkräfte für besondere Aufgaben, angewandt werden kann.</p> <p><i>Änderung von Satz 2:</i> Die Änderung von Satz 2 und die Streichung von Satz 3 (alt) sehen die vollständige Aufhebung der Tarifsperrung vor. Darüber hinaus wird explizit klargestellt, dass durch Tarifvertrag Abweichungen vom Gesetz möglich sind.</p>
<p>(2) Unberührt bleibt das Recht der Hochschulen, das in Absatz 1 Satz 1 bezeichnete Personal auch in unbefristeten oder nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes befristeten Arbeitsverhältnissen zu beschäftigen.</p>	<p>(2) Unberührt bleibt das Recht der Hochschulen, das in Absatz 1 Satz 1 bezeichnete Personal auch in unbefristeten oder nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes befristeten Arbeitsverhältnissen zu beschäftigen. <u>Zur unbefristeten</u></p>	<p><i>Einfügung von Satz 2 (neu):</i> Die Ergänzung um einen neuen Satz 2 zielt auf die Verankerung des Grundsatzes „Dauerstellen für Daueraufgaben“ im Gesetz ab.</p>

	<p><u>Beschäftigung sind die Hochschulen verpflichtet, wenn dem in Abs. 1 Satz 1 bezeichneten Personal Daueraufgaben übertragen werden und ein Befristungsgrund nach diesem Gesetz bzw. dem Teilzeit- und Befristungsgesetz nicht besteht.</u></p>	
<p>§ 2 Befristungsdauer; Befristung wegen Drittmittelfinanzierung</p> <p>(1) Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Abs. 1 Satz 1 genannten Personals, das nicht promoviert ist, ist bis zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig. Nach abgeschlossener Promotion ist eine Befristung bis zu einer Dauer von sechs Jahren, im Bereich der Medizin bis zu einer Dauer von neun Jahren zulässig; die zulässige Befristungsdauer verlängert sich in dem Umfang, in dem Zeiten einer befristeten Beschäftigung nach Satz 1 und Promotionszeiten ohne Beschäftigung nach Satz 1 zusammen weniger als sechs Jahre betragen haben. Die nach den Sätzen 1 und 2 insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind. Innerhalb der jeweils zulässigen Befristungsdauer sind auch Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrages möglich.</p>	<p>§ 2 Befristungsdauer; Befristung wegen Drittmittelfinanzierung</p> <p>(1) Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Abs. 1 Satz 1 genannten Personals, das nicht promoviert ist, ist bis zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig. Nach abgeschlossener Promotion ist eine Befristung bis zu einer Dauer von sechs Jahren, im Bereich der Medizin bis zu einer Dauer von neun Jahren zulässig, <u>wenn mit dem in § 1 Absatz 1 Satz 1 genannten Personal vereinbart wird, dass die Befristungsabrede entfällt, wenn aufgrund rechtzeitig durch Gutachten festzustellender fachlicher, pädagogischer und persönlicher Eignung das Qualifizierungsziel erreicht worden ist.</u> Die zulässige Befristungsdauer verlängert sich in dem Umfang, in dem Zeiten einer befristeten Beschäftigung nach Satz 1 und Promotionszeiten ohne Beschäftigung nach Satz 1 zusammen weniger als sechs Jahre betragen haben. Die nach den Sätzen 1 und 2 insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind. <u>Die nach den Sätzen 1 und 2 insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich beim Nachweis des Vorliegens einer Behinderung oder einer chronischen Krankheit um zwei Jahre.</u> Innerhalb der jeweils zulässigen Befristungsdauer sind auch Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrages möglich.</p>	<p><i>Änderung von Satz 2:</i> Die sachgrundlose Befristung gemäß § 2 Absatz 1 ist nach der Promotion nur noch möglich, wenn der oder dem Beschäftigten eine Perspektive zum dauerhaften Verbleib in der Wissenschaft eröffnet wird: durch eine besondere Vereinbarung, die die Entfristung des Beschäftigungsverhältnisses vorsieht, wenn das Qualifizierungsziel erreicht ist. Damit wird Etablierung von Laufbahnen nach dem Vorbild eines „Tenure Track“ in der Post-doc-Phase obligatorisch.</p> <p><i>Beibehaltung von Satz 4 (neu):</i> Die bisherige familienpolitische Komponente (Erhöhung der Höchstbefristungsdauer um zwei Jahre pro Kind) bleibt zusätzlich zur neuen, verbindlich ausgestalteten familienpolitischen Komponente (§ 2 Absatz 5 Satz 1 Nr. 6 neu) erhalten bleiben.</p> <p><i>Einfügung von Satz 5 (neu):</i> Analog zur bisherigen familienpolitischen Komponente gemäß Satz 4 (neu) wird eine behindertenpolitische Komponente eingeführt. Diese sieht eine eine Verlängerung der Höchstbefristungsdauer bei Behinderung oder chronischer Krankheit um zwei Jahre vor.</p>
<p>(2) Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Abs. 1 Satz 1 genannten Personals ist auch zulässig, wenn die Beschäftigung überwie-</p>	<p>(2) Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Abs. 1 Satz 1 genannten Personals ist auch zulässig, wenn die Beschäftigung überwie-</p>	<p><i>Streichung von Satz 2:</i> Die Option der befristeten Beschäftigung von drittmittelfinanziertem nichtwissenschaftlichem und nicht-</p>

<p>gend aus Mitteln Dritter finanziert wird, die Finanzierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt ist und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter überwiegend der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt wird. Unter den Voraussetzungen des Satzes 1 ist auch die Befristung von Arbeitsverträgen des nichtwissenschaftlichen und nichtkünstlerischen Personals zulässig.</p>	<p>gend aus Mitteln Dritter finanziert wird, die Finanzierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt ist und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter überwiegend der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt wird. Unter den Voraussetzungen des Satzes 1 ist auch die Befristung von Arbeitsverträgen des nichtwissenschaftlichen und nichtkünstlerischen Personals zulässig.</p>	<p>künstlerischem Personal nach Maßgabe des WisszeitVG wird aufgehoben. Eine Befristung nach den Bestimmungen des TzBfG bleibt möglich.</p>
	<p><u>(2a) Der Abschluss eines Arbeitsvertrages nach Absatz 1 und 2 setzt voraus, dass zwischen den Arbeitsvertragsparteien im Arbeitsvertrag geregelt wird, dass dieser der Qualifizierung dient oder die Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird. Dient der Arbeitsvertrag der Qualifizierung des in § 1 Absatz 1 Satz 1 bezeichneten Personals, muss der Arbeitsvertrag außerdem Aussagen über das Qualifizierungsziel, die Qualifizierungsdauer und den Umfang der für Qualifizierungszwecke verfügbaren Arbeitszeit, die nicht unter 50 vom Hundert betragen darf, enthalten. Wird die Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert, muss der Arbeitsvertrag Aussagen über das zu bearbeitende Projekt, den von dem in § 1 Absatz 1 Satz 1 bezeichneten Personal zu bearbeitenden Anteil am Projekt, die Laufzeit des Projekts und den Umfang der für die Projektarbeit anzusetzenden Arbeitszeit enthalten. Dient der Arbeitsvertrag Qualifizierungszwecken und wird zugleich auch aus Mitteln Dritter finanziert, muss die zusätzliche Vereinbarung den Sätzen 2 und 3 entsprechen.</u></p>	<p><i>Einfügung von Absatz 2a:</i> Mit diesem neuen Absatz wird die Befristung von Beschäftigungsverhältnissen an strengere Voraussetzungen gebunden. Sachgrundlose Befristungen gemäß Absatz 1 sind nur noch möglich, wenn im Arbeitsvertrag geregelt wird, dass das Beschäftigungsverhältnis der Qualifizierung dient. Der Arbeitsvertrag muss in diesem Fall weitere Festlegungen zu Ziel und Dauer der Qualifizierung sowie zur Arbeitszeit, die für die Qualifizierung zur Verfügung steht, treffen. Dieser Arbeitszeitanteil muss mindestens 50 Prozent betragen. Auch bei Befristungen, die gemäß Absatz 2 mit der Drittmittelfinanzierung begründet werden, muss dieser Umstand im Arbeitsvertrag benannt werden. Weiter sind im Arbeitsvertrag Festlegungen zum zu bearbeitenden Projekt sowie zum Anteil der für die Projektarbeit vorgesehenen Arbeitszeit zu treffen.</p>
	<p><u>(2b) Die Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages nach Absatz 1 soll mindestens der Zeitdauer entsprechen, der in dem betreffenden Fach üblicherweise für das Qualifizierungsziel aufgewendet wird, und darf drei Jahre nicht unterschreiten.</u></p>	<p><i>Einfügung von Absatz 2b:</i> Dieser neue Absatz regelt die Mindestlaufzeiten, die für befristete Beschäftigungsverhältnisse künftig gelten sollen. Im Falle einer Qualifizierungsbefristung gemäß Absatz 1 orientiert sich</p>

	<p>Die Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages nach Absatz 2 muss mindestens der Zeitdauer des aus Mitteln Dritter finanzierten Projekts entsprechen.</p>	<p>die Mindestvertragslaufzeit an der typischen Dauer der Qualifizierung, beträgt aber mindestens drei Jahre. Im Falle einer Drittmittelbefristung darf die Dauer des Drittmittelprojekts nicht unterschritten werden.</p>
<p>(3) Auf die in Absatz 1 geregelte zulässige Befristungsdauer sind alle befristeten Arbeitsverhältnisse mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit, die mit einer deutschen Hochschule oder einer Forschungseinrichtung im Sinne des § 5 abgeschlossen wurden, sowie entsprechende Beamtenverhältnisse auf Zeit und Privatdienstverträge nach § 3 anzurechnen. Angerechnet werden auch befristete Arbeitsverhältnisse, die nach anderen Rechtsvorschriften abgeschlossen wurden. Zeiten eines befristeten Arbeitsverhältnisses, die vor dem Abschluss des Studiums liegen, sind auf die nach Absatz 1 zulässige Befristungsdauer nicht anzurechnen.</p>	<p>(3) Auf die in Absatz 1 geregelte zulässige Befristungsdauer sind alle befristeten Arbeitsverhältnisse mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit, die mit einer deutschen Hochschule oder einer Forschungseinrichtung im Sinne des § 5 nach Maßgabe von Absatz 2a Satz 2 oder 4 abgeschlossen wurden, sowie entsprechende Beamtenverhältnisse auf Zeit und Privatdienstverträge nach § 3 anzurechnen. Angerechnet werden auch befristete Arbeitsverhältnisse, die nach anderen Rechtsvorschriften abgeschlossen wurden. Zeiten eines befristeten Arbeitsverhältnisses, die vor dem Abschluss des Studiums liegen, sind auf die nach Absatz 1 zulässige Befristungsdauer nicht anzurechnen; dies gilt auch für Zeiten während eines Masterstudiums.</p>	<p><i>Änderung von Satz 1:</i> Befristete Beschäftigungsverhältnissen werden nur noch dann auf die Höchstbefristungsdauer für sachgrundlose Befristungen gemäß Absatz 1 im Umfang von sechs Jahren vor der Promotion und sechs – in der Medizin neun – Jahren nach der Promotion angerechnet, wenn diese entsprechend der Vorgaben des neu eingefügten Absatzes 2a der Qualifizierung dienen und die entsprechenden arbeitsvertraglichen Regelungen bestehen. Damit wird sichergestellt, dass die gesetzliche Höchstbefristungsdauer in vollem Umfang zur Förderung der wissenschaftlichen Qualifizierung genutzt werden kann und nicht für andere Zwecke „verbraucht“ wird.</p> <p><i>Streichung von Satz 2:</i> Auch befristete Beschäftigungsverhältnisse, die nach Maßgabe anderer Rechtsvorschriften als das WissenzeitVG abgeschlossen wurden, werden nicht mehr auf die Höchstbefristungsdauer für sachgrundlose Befristungen angerechnet, da diese in der Regel keine Gelegenheit zur Qualifizierung bieten.</p> <p><i>Ergänzung von Satz 3 (alt) bzw. Satz 2 (neu):</i> Die Ergänzung stellt klar, dass Beschäftigungszeiten während eines Masterstudiums wie andere Beschäftigungszeiten während des Studiums nicht auf die Höchstbefristungsdauer gemäß Absatz 1 angerechnet werden.</p>
<p>(4) Im Arbeitsvertrag ist anzugeben, ob die Befristung auf den Vorschriften dieses Gesetzes beruht. Fehlt diese Angabe, kann die Befristung nicht auf Vorschriften dieses Geset-</p>	<p>(4) Im Arbeitsvertrag ist anzugeben, ob die Befristung auf den Vorschriften dieses Gesetzes beruht. Fehlt diese Angabe, kann die Befristung nicht auf Vorschriften dieses Geset-</p>	

<p>zes gestützt werden. Die Dauer der Befristung muss bei Arbeitsverträgen nach Absatz 1 kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein.</p>	<p>zes gestützt werden. Die Dauer der Befristung muss bei Arbeitsverträgen nach Absatz 1 kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein.</p>	
<p>(5) Die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages nach Absatz 1 verlängert sich im Einverständnis mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter um</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Zeiten einer Beurlaubung oder einer Ermäßigung der Arbeitszeit um mindestens ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit, die für die Betreuung oder Pflege eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren oder pflegebedürftiger sonstiger Angehöriger gewährt worden sind, 2. Zeiten einer Beurlaubung für eine wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit oder eine außerhalb des Hochschulbereichs oder im Ausland durchgeführte wissenschaftliche, künstlerische oder berufliche Aus-, Fort- oder Weiterbildung, 3. Zeiten einer Inanspruchnahme von Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz und Zeiten eines Beschäftigungsverbots nach den §§ 3, 4, 6 und 8 des Mutterschutzgesetzes in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist, 4. Zeiten des Grundwehr- und Zivildienstes und 5. Zeiten einer Freistellung im Umfang von mindestens einem Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit zur Wahrnehmung von Aufgaben in einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung, von Aufgaben eines oder einer Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten oder zur Ausübung eines mit dem Arbeitsverhältnis zu vereinbarenden Mandats. <p>Eine Verlängerung nach Satz 1 wird nicht auf die nach Absatz 1 zulässige Befristungsdauer angerechnet. Sie soll in den Fällen des Satzes 1 Nr. 1, 2 und 5 die Dauer von jeweils zwei</p>	<p>(5) Die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages nach Ab- satz 1 diesem Gesetz verlängert sich im Einverständnis mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter um</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Zeiten einer Beurlaubung oder einer Ermäßigung der Arbeitszeit um mindestens ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit, die für die Betreuung oder Pflege eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren oder pflegebedürftiger sonstiger Angehöriger gewährt worden sind, 2. Zeiten einer Beurlaubung für eine wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit oder eine außerhalb des Hochschulbereichs oder im Ausland durchgeführte wissenschaftliche, künstlerische oder berufliche Aus-, Fort- oder Weiterbildung, 3. Zeiten einer Inanspruchnahme von Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz und Zeiten eines Beschäftigungsverbots nach den §§ 3, 4, 6 und 8 des Mutterschutzgesetzes in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist, 4. Zeiten des Grundwehr- und Zivildienstes und 5. Zeiten einer Freistellung im Umfang von mindestens einem Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit zur Wahrnehmung von Aufgaben in einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung, von Aufgaben eines oder einer Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten oder zur Ausübung eines mit dem Arbeitsverhältnis zu vereinbarenden Mandats, <p>6. Zeiten der Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren, sofern während der Betreuung das in § 1 Absatz 1 Satz 1 bezeichnete Personal an einer wissenschaftli-</p>	<p><i>Änderung von Satz 1, Halbsatz vor Nr. 1:</i> Die in Absatz 5 geregelte automatische Verlängerung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen bei Beurlaubungen wird auf Drittmittelbefristungen gemäß Absatz 2 ausgedehnt. Diese Regelung gilt bisher nur für sachgrundlose Befristungen gemäß Absatz 1. Damit bekommen auch Drittmittelbeschäftigte, die sich entsprechend der Regelungen der Nummern 1 (geändert) bis 6 (neu) zum Zwecke der Pflege von Angehörigen beurlauben lassen oder ihre Arbeitszeit reduzieren, die sich für wissenschaftliche und berufliche Zwecke beurlauben lassen, die Elternzeit in Anspruch nehmen oder unter Mutterschutz stehen, die ihren Wehr- oder Zivildienst antreten, oder die sich als Mitglied einer Personalvertretung oder Schwerbehindertenvertretung oder als Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte oder zur Ausübung eines Mandats freustellen lassen, Anspruch auf automatische Verlängerung ihrer befristeten Arbeitsverträge um die unterbrochenen bzw. reduzierten Zeiten haben.</p> <p><i>Änderung von Satz 1 Nr. 1:</i> Der Tatbestand der Kinderbetreuung wird aus Nr. 1 gestrichen, da dieser umfassend in der neuen Nr. 6 geregelt wird.</p> <p><i>Satz 1 Nr. 6 (neu):</i> Als neuer Tatbestand, der zur automatischen Verlängerung von sachgrundlos nach Absatz 1 befristeten und – neu – aufgrund von Drittmittelfinanzierung befristeten Arbeitsverträgen führt, sieht die neue Nr. 6 die Betreuung eines oder mehrerer Kinder vor – auch dann, wenn keine</p>

Jahren nicht überschreiten.

chen Qualifizierung gearbeitet hat oder noch arbeitet. Eine Verlängerung nach Satz 1 wird nicht auf die nach Absatz 1 zulässige Befristungsdauer angerechnet. Sie soll in den Fällen des Satzes 1 Nr. 1, 2, ~~und~~ 5 und 6 die Dauer von jeweils zwei Jahren nicht überschreiten.

Beurlaubung oder Arbeitszeitreduzierung für die Kinderbetreuung erfolgt. Damit wird die bisherige familienpolitische Komponente, die gemäß § 2 Absatz 1 Satz 3 (alt) bzw. Satz 4 (neu) lediglich eine Ausdehnung der Höchstbefristungsdauer ohne Anspruch auf Verlängerung des Arbeitsvertrages beinhaltet, verbindlich ausgestaltet. Die Beschäftigten erhalten einen Rechtsanspruch auf Vertragsverlängerung, wenn sie eines oder mehrere Kinder betreuen. Damit erhalten sie einen Nachteilsausgleich für die zeitlichen Belastungen, die mit der Kinderbetreuung verbunden sind und die Dauer der Qualifizierung verlängern bzw die volle Leistungserbringung im Drittmittelprojekt ausschließen.

Änderung von Satz 2:

Die Regelung, dass die automatische Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrages zwei Jahre nicht überschreiten soll, wird auch auf den neu eingefügten Tatbestand der Kinderbetreuung (Nr. 6) erstreckt. Die verbindliche Ausgestaltung der familienpolitischen Komponente erfolgt daher in einem Umfang, der auch für die Arbeitgeber leistbar und kalkulierbar ist. Die bisherige familienpolitische Komponente gemäß § 2 Absatz 1 Satz 3 (alt) bzw. Satz 4 (neu) wird parallel beibehalten, um eine Verschlechterung der Rechtslage für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die Kinder betreuen, zu vermeiden: Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die mehrere Kinder betreuen, haben über den automatischen Verlängerungsanspruch gemäß § 2 Absatz 5 Satz 1 Nr. 6 hinaus weiterhin eine um zwei Jahre pro Kind erhöhte mögliche Höchstbefristungsdauer bei gemäß Absatz 1 sachgrundlos befristeten Arbeitsverträgen.

<p>§ 3 Privatdienstvertrag</p> <p>Für einen befristeten Arbeitsvertrag, den ein Mitglied einer Hochschule, das Aufgaben seiner Hochschule selbständig wahrnimmt, zur Unterstützung bei der Erfüllung dieser Aufgaben mit überwiegend aus Mitteln Dritter vergütetem Personal im Sinne von § 1 Abs. 1 Satz 1 abschließt, gelten die Vorschriften der §§ 1, 2 und 6 entsprechend. Für nichtwissenschaftliches und nichtkünstlerisches Personal gilt § 2 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 4 Satz 1 und 2 entsprechend.</p>	<p>§ 3 Privatdienstvertrag</p> <p>Für einen befristeten Arbeitsvertrag, den ein Mitglied einer Hochschule, das Aufgaben seiner Hochschule selbständig wahrnimmt, zur Unterstützung bei der Erfüllung dieser Aufgaben mit überwiegend aus Mitteln Dritter vergütetem Personal im Sinne von § 1 Abs. 1 Satz 1 abschließt, gelten die Vorschriften der §§ 1, 2 und 6 entsprechend. Für nichtwissenschaftliches und nichtkünstlerisches Personal gilt § 2 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 4 Satz 1 und 2 entsprechend.</p>	<p><i>Streichung von Satz 2:</i> Bei der Streichung handelt es sich um eine Folgeänderung aus der Streichung von § 2 Absatz 2 Satz 2. Auch im Falle eines Privatdienstvertrages, auf den gemäß § 3 die Regelungen des WissZeitVG anzuwenden sind, wird künftig die Befristung von nichtwissenschaftlichem und nichtkünstlerischem Personal ausgeschlossen.</p>
<p>§ 4 Wissenschaftliches Personal an staatlich anerkannten Hochschulen</p> <p>Für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal an nach Landesrecht staatlich anerkannten Hochschulen gelten die Vorschriften der §§ 1 bis 3 und 6 entsprechend. Für nichtwissenschaftliches und nichtkünstlerisches Personal gilt § 2 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 4 Satz 1 und 2 entsprechend.</p>	<p>§ 4 Wissenschaftliches Personal an staatlich anerkannten Hochschulen</p> <p>Für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal an nach Landesrecht staatlich anerkannten Hochschulen gelten die Vorschriften der §§ 1 bis 3 und 6 entsprechend. Für nichtwissenschaftliches und nichtkünstlerisches Personal gilt § 2 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 4 Satz 1 und 2 entsprechend.</p>	<p><i>Streichung von Satz 2:</i> Bei der Streichung handelt es sich um eine Folgeänderung aus der Streichung von § 2 Absatz 2 Satz 2. Auch an nichtstaatlichen, aber staatlich anerkannten Hochschulen, auf die die gemäß § 4 Regelungen des WissZeitVG anzuwenden sind, wird künftig die Befristung von nichtwissenschaftlichem und nichtkünstlerischem Personal ausgeschlossen.</p>
<p>§ 5 Wissenschaftliches Personal an Forschungseinrichtungen</p> <p>Für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an staatlichen Forschungseinrichtungen sowie an überwiegend staatlich, an institutionell überwiegend staatlich oder auf der Grundlage von Artikel 91b des Grundgesetzes finanzierten Forschungseinrichtungen gelten die Vorschriften der §§ 1 bis 3 und 6 entsprechend. Für nichtwissenschaftliches Personal gilt § 2 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 4 Satz 1 und 2 entsprechend.</p>	<p>§ 5 Wissenschaftliches Personal an Forschungseinrichtungen</p> <p>Für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an staatlichen Forschungseinrichtungen sowie an überwiegend staatlich, an institutionell überwiegend staatlich oder auf der Grundlage von Artikel 91b des Grundgesetzes finanzierten Forschungseinrichtungen gelten die Vorschriften der §§ 1 bis 3 und 6 entsprechend. Für nichtwissenschaftliches und nichtkünstlerisches Personal gilt § 2 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 4 Satz 1 und 2 entsprechend.</p>	<p><i>Streichung von Satz 2:</i> Bei der Streichung handelt es sich um eine Folgeänderung aus der Streichung von § 2 Absatz 2 Satz 2. Auch an staatlichen oder staatlich finanzierten außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, auf die gemäß § 5 die Regelungen des WissZeitVG anzuwenden sind, wird künftig die Befristung von nichtwissenschaftlichem und nichtkünstlerischem Personal ausgeschlossen.</p>

§ 6 Rechtsgrundlage für bereits abgeschlossene Verträge; Übergangsregelung

(1) Für die seit dem 23. Februar 2002 bis zum 17. April 2007 an staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen sowie an Forschungseinrichtungen im Sinne des § 5 abgeschlossenen Arbeitsverträge gelten die §§ 57a bis 57f des Hochschulrahmengesetzes in der ab 31. Dezember 2004 geltenden Fassung fort. Für vor dem 23. Februar 2002 an staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen sowie an Forschungseinrichtungen im Sinne des § 5 abgeschlossene Arbeitsverträge gelten die §§ 57a bis 57e des Hochschulrahmengesetzes in der vor dem 23. Februar 2002 geltenden Fassung fort. Satz 2 gilt entsprechend für Arbeitsverträge, die zwischen dem 27. Juli 2004 und dem 31. Dezember 2004 abgeschlossen wurden.

(2) Der Abschluss befristeter Arbeitsverträge nach § 2 Abs. 1 Satz 1 und 2 mit Personen, die bereits vor dem 23. Februar 2002 in einem befristeten Arbeitsverhältnis zu einer Hochschule, einem Hochschulmitglied im Sinne von § 3 oder einer Forschungseinrichtung im Sinne von § 5 standen, ist auch nach Ablauf der in § 2 Abs. 1 Satz 1 und 2 geregelten jeweils zulässigen Befristungsdauer mit einer Laufzeit bis zum 29. Februar 2008 zulässig. Satz 1 gilt entsprechend für Personen, die vor dem 23. Februar 2002 in einem Dienstverhältnis als wissenschaftlicher oder künstlerischer Assistent standen. § 2 Abs. 5 gilt entsprechend.

§ 6 Rechtsgrundlage für bereits abgeschlossene Verträge; Übergangsregelung

(1) Für die seit dem 23. Februar 2002 bis zum 17. April 2007 an staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen sowie an Forschungseinrichtungen im Sinne des § 5 abgeschlossenen Arbeitsverträge gelten die §§ 57a bis 57f des Hochschulrahmengesetzes in der ab 31. Dezember 2004 geltenden Fassung fort. Für vor dem 23. Februar 2002 an staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen sowie an Forschungseinrichtungen im Sinne des § 5 abgeschlossene Arbeitsverträge gelten die §§ 57a bis 57e des Hochschulrahmengesetzes in der vor dem 23. Februar 2002 geltenden Fassung fort. Satz 2 gilt entsprechend für Arbeitsverträge, die zwischen dem 27. Juli 2004 und dem 31. Dezember 2004 abgeschlossen wurden.

(2) Der Abschluss befristeter Arbeitsverträge nach § 2 Abs. 1 Satz 1 und 2 mit Personen, die bereits vor dem 23. Februar 2002 in einem befristeten Arbeitsverhältnis zu einer Hochschule, einem Hochschulmitglied im Sinne von § 3 oder einer Forschungseinrichtung im Sinne von § 5 standen, ist auch nach Ablauf der in § 2 Abs. 1 Satz 1 und 2 geregelten jeweils zulässigen Befristungsdauer mit einer Laufzeit bis zum 29. Februar 2008 zulässig. Satz 1 gilt entsprechend für Personen, die vor dem 23. Februar 2002 in einem Dienstverhältnis als wissenschaftlicher oder künstlerischer Assistent standen. § 2 Abs. 5 gilt entsprechend.



Ausschussdrucksache 18(18)143 f

05.11.2015

**Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB), Bundesvorstand,
Abteilung Bildungspolitik und Bildungsarbeit**

Stellungnahme

Öffentliche Anhörung

zum Thema

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

am Mittwoch, 11. November 2015

**Deutscher
Gewerkschaftsbund**

Bundesvorstand

Abteilung
Bildungspolitik und
Bildungsarbeit

Abteilung
Recht

5. November 2015

Schriftliche Stellungnahme des DGB zum Gesetzentwurf der Bundesregierung für ein Erstes Gesetz zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (1. WissZeitVGÄndG)

Herausgeber:
DGB-Bundesvorstand
Abt. Bildungspolitik und
Bildungsarbeit
Abt. Recht

Verantwortlich:
Elke Hannack
Annelie Buntenbach

Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin
Postanschrift:
Postfach 11 03 72
10833 Berlin

Telefon 030 24060-0
Telefax 030 24060-410
E-Mail:
sonja.bolenius@dgb.de
marta.boening@dgb.de

Vorbemerkung:

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) und seine Mitgliedsgewerkschaften teilen die Einschätzung der Bundesregierung, dass es zu Fehlentwicklungen in der Befristungspraxis der Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen gekommen ist. Der Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs und das Statistische Bundesamt haben gezeigt, dass bereits 90 Prozent der hauptberuflich tätigen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befristet beschäftigt sind. Und: Aus der Evaluierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes wissen wir, dass über die Hälfte der befristeten Verträge – sowohl vor der Promotion als auch danach – eine Laufzeit von unter einem Jahr hatten. Das ist für die betroffenen Beschäftigten unzumutbar und für die Qualität dysfunktional.

Diesen Fehlentwicklungen muss im Zuge einer Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) wirksam entgegen getreten werden.

Für die Novellierung sollen insbesondere zwei Grundsätze leitend sein:

- dass Daueraufgaben auf Dauerstellen zu erbringen sind,
- dass den Hochschulen und Forschungseinrichtungen mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz ein Sonderbefristungsrecht ausschließlich für Qualifizierungsstellen eingeräumt wird.

Zum Gesetzentwurf insgesamt

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen, dass der Entwurf der Bundesregierung klarstellt, dass die Übertragung von Daueraufgaben auf nach dem WissZeitVG befristetes wissenschaftliches und künstlerisches Personal künftig nur im Kontext einer Qualifizierung zulässig sein soll und dass die Vertragslaufzeit dem Qualifizierungsziel angemessen sein muss. Dieses Ziel wird allerdings nur dann erreicht, wenn gesetzlich klargestellt ist, wer zum wissenschaftlichen und künstlerischen Personal zählt und wann eine eigene wissenschaftliche oder künstlerische Qualifizierung vorliegt. Für Befristungen aufgrund von Drittmittelfinanzierung sprechen wir uns für eine Kopplung der Befristung an die Projektlaufzeit aus. Außerdem wird ausdrücklich begrüßt, dass das nichtwissenschaftlich bzw. nichtkünstlerisch tätige Personal künftig nicht mehr auf Grundlage des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes befristet beschäftigt werden darf.

Die Aufnahme einer Komponente, die Behinderung und chronische Erkrankung berücksichtigen, ist nachdrücklich zu begrüßen. Der besonderen Situation von Menschen mit Behinderung oder chronischer Erkrankung auf wissenschaftlichen und künstlerischen Qualifizierungsstellen soll künftig dadurch Rechnung getragen werden, dass sich die maximal zulässige Befristungsdauer bis zum Erreichen des Qualifizierungsziels um bis zu zwei Jahre verlängert.

Zu § 1 – Befristung von Arbeitsverträgen

§ 1 (1)

Dem Grundsatz folgend, dass es sich beim Wissenschaftszeitvertragsgesetz im Kern um ein Qualifizierungsgesetz handelt, unterstreichen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ihre Forderung, neben den Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern auch die überwiegend mit Lehraufgaben betrauten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vom Geltungsbereich ausdrücklich auszunehmen. Sie sind in der Regel nicht zur eigenen Qualifizierung beschäftigt.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften erwarten eine vollständige Aufhebung der Tarifsperre. Ergänzend sollen dort, wo keine tarifliche Regelung gelingt, vorteilhaftere Vereinbarungen mit der Arbeitnehmervertretung ermöglicht werden. Die Sonderregelungen im TV-L zeigen exemplarisch, dass wissenschaftsadäquate Regelungen im tariflichen Rahmen möglich und zielführend sind. Durch tarifliche Gestaltung wird es besser gelingen, die

Interessen der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Bezug auf ihre Vertragsgestaltung und die Spezifika bestimmter Einrichtungen zu berücksichtigen als das durch eine ausschließlich gesetzliche Regelung der Fall ist.

§ 1 (2)

Der Grundsatz des unbefristeten Beschäftigungsverhältnisses muss umgesetzt werden. Es bleibt eine Verpflichtung der Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen, wissenschaftliche und künstlerische Daueraufgaben an ihren Einrichtungen zu identifizieren und deren Erfüllung durch unbefristete Beschäftigungsverhältnisse sicher zu stellen. Ein ausreichender Anteil unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse muss daher von den Einrichtungen definiert und eingehalten werden.

Zu § 2 – Befristungsdauer, Befristung wegen Drittmittelfinanzierung

§ 2 (1)

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen, dass eine Befristung nach dem WissZeitVG von wissenschaftlichem und künstlerischem Personal künftig nur im Kontext einer Qualifizierung zulässig sein soll. Allerdings lässt der Entwurf offen, was im konkreten Fall unter einer formalen und einer nicht-formalen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung zu verstehen ist. Für die erste Befristungsphase sprechen wir uns dafür aus, in den Gesetzestext aufzunehmen, dass das Qualifizierungsziel typischerweise die Promotion bzw. eine promotionsäquivalente künstlerische Qualifikation ist. So kann vermieden werden, dass jede einzelne Hochschule und Wissenschaftseinrichtung eigenständig definiert, was eine Qualifizierung ist, die die befristete Beschäftigung nach WissZeitVG legitimiert.

Um das gesetzte Ziel zu erreichen, den Fehlentwicklungen in der Befristungspraxis entgegenzutreten, ist darüber hinaus die Verankerung einer gesetzlichen Mindestvertragslaufzeit erforderlich. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften halten es für angemessen, dass befristete Verträge sowohl vor als auch nach der Promotion in der Regel nicht kürzer als drei Jahre sein können.

Für Befristungen nach der Promotion, in der sogenannten Post-doc-Phase sprechen wir uns darüber hinaus für die Einführung einer verbindlichen Tenure-Track-Option aus. Bewährt sich die Stelleninhaberin bzw. der Stelleninhaber (fachliche, pädagogische und persönliche Eignung), wird also dessen Leistung positiv evaluiert, ist eine Entfristung vorzusehen (Tenure-Track).

Angesichts des hohen Anteils an Teilzeitstellen sprechen sich der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften dafür aus, im WissZeitVG zu ergänzen, dass mindestens 50 Prozent der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit von Qualifizierungsstellen mit dem Ziel der Promotion der eigenen wissenschaftlichen Qualifikation dienen soll. Ansonsten ist zu befürchten, dass die Arbeit an der eigenen Qualifikation in erheblichem Umfang außerhalb der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit geleistet wird. Wenn die eigene Qualifizierung quasi berufsbegleitend erbracht wird, entfielen aber ein zentrales Argument für die Gewährung des Sonderbefristungsrechtes nach WissZeitVG.

Es ist zu begrüßen, dass künftig die Betreuung aller Kinder zu denen eine rechtlich verfestigte Familienbeziehung besteht – insbesondere auch Stief- und Pflegekinder – zu einem Anspruch auf eine entsprechende Verlängerung der Höchstbefristungsgrenze um zwei Jahre je Kind berechtigt. Es ist allerdings zu fürchten, dass die reine Möglichkeit einer Verlängerung über die Höchstbefristungsgrenze hinaus, auch künftig nichts an dem Umstand ändern wird, dass die Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen davon nur äußerst zurückhaltend Gebrauch machen. Das unterstreicht auch der Bundesrat in seiner Stellungnahme, in dem er darauf hinweist, dass die Evaluierung 2011 gezeigt hat, dass nur 1 bis 2 Prozent der Betroffenen diese Möglichkeit eingeräumt bekommen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sprechen sich daher dafür aus, die familienpolitische Komponente als einen Rechtsanspruch auf die Verlängerung des Arbeitsvertrages um bis zu zwei Jahre auszugestalten.

Zudem bleibt die Herausnahme der Beschäftigten, deren Stellen über Drittmittel finanziert werden unter familienpolitischen Gesichtspunkten ausgesprochen problematisch und unter Gleichbehandlungsgesichtspunkten inakzeptabel. Auch für die Beschäftigten auf Drittmittelstellen ist ein klarer Rechtsanspruch auf die Verlängerung ihrer befristeten Arbeitsverträge im WissZeitVG zu verankern, wenn sie Kinder, zu denen eine rechtlich verfestigte Familienbeziehung besteht, betreuen.

Um eine entsprechende Vertragsverlängerung finanzieren zu können, sind verschiedene Wege denkbar. Besonders geeignet erscheinen uns Ansätze, bei denen entweder die Drittmittelgeber selbst Mittel für entsprechende Zwecke bereitstellen oder die Drittmittelnehmer entsprechend Mittel, beispielsweise der Programmpauschalen, zur Implementierung eines Pools zur Zwischen- oder Anschlussfinanzierung von aufgrund von Drittmittelfinanzierung befristet Beschäftigten vorsehen. Auch Selbstverpflichtungserklärungen der Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen, die nach Ende der Auszeit eine Beschäftigung sichern, können ein geeigneter Ansatz sein.

§ 2 (2)

Die Befristungsdauer von wissenschaftlichem oder künstlerischem Personal, deren Stellen überwiegend aus Drittmitteln finanziert sind, künftig an der Dauer der Mittelbewilligung zu orientieren, ist zwar ein erster Schritt um wegzukommen von extrem kurzen Vertragslaufzeiten, reicht aber noch nicht aus. Im Teil B des Gesetzentwurfs wird erläutert, dass damit nicht auf die konkrete haushaltsmäßige Mittelbereitstellung abgestellt wird, sondern der maßgebliche Orientierungspunkt der bewilligte Projektzeitraum ist. Diese Präzisierung ist wesentlich und muss in den eigentlichen Gesetzestext übernommen werden.

Die generelle Herausnahme des nichtwissenschaftlichen und nichtkünstlerischen Personals aus dem Geltungsbereich des WissZeitVG ist nachdrücklich zu begrüßen. Diese Beschäftigtengruppe wird nicht zur eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifikation beschäftigt. Eine Klarstellung, dass überwiegend mit Lehraufgaben betrauten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ebenfalls nicht zum nach WissZeitVG zu befristenden Personal gehören, ist notwendig. Vergleiche auch die Anmerkungen zu §§ 3, 4 und 5.

§ 2 (3)

Die Ergänzung um den neu gefassten Satz 3 sollten so abgeändert werden, dass klar wird, dass die Sätze 1 und 2 für alle Arbeitsverhältnisse während des Studiums bis zum Masterabschluss (oder bis zu einem vergleichbaren Abschluss) nicht gelten. Studienbegleitende Arbeitsverhältnisse bis zum Masterabschluss (oder einem vergleichbaren Abschluss) also nicht auf den Befristungsrahmen des § 2 (1) anzurechnen sind.

§ 2 (6)

Der neu eingeführte Punkt 6 erweitert die Gründe der Vertragsverlängerung um das Thema Erkrankungen: „Zeiten einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit, in denen ein gesetzlicher oder tarifvertraglicher Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht besteht“. Diese Ergänzung begrüßt der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften.

Zu § 3 – Privatdienstvertrag

Die Herausnahme des nichtwissenschaftlichen und nichtkünstlerischen Personals aus dem Geltungsbereich des WissZeitVG ist nachdrücklich zu begrüßen. Vergleiche auch §§ 2, 4 und 5.

Zu § 4 – Wissenschaftliches Personal an staatlich anerkannten Hochschulen

Siehe Anmerkungen zu §§ 2, 3 und 5.

Zu § 5 – Wissenschaftliches Personal an Forschungseinrichtungen

Siehe unsere Anmerkungen zu §§ 2, 3 und 4.

Zu § 6 – Wissenschaftliche und künstlerische Hilfstätigkeiten

Der § 6 wurde im Referentenentwurf neu in das Gesetz aufgenommen.

Im Gesetzentwurf der Bundesregierung ist eine Höchstbefristungsgrenze von vier Jahren vorgesehen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sprechen sich dafür aus, die Höchstbefristungsgrenze wieder auf die im Referentenentwurf vorgesehenen sechs Jahre festzulegen. Nach einer Veröffentlichung des Statistischen Bundesamtes (Hochschulen auf einem Blick, 2013) schlossen 2011 nur 39 Prozent ihr Studium in der Regelstudienzeit ab, 76 Prozent benötigten zwei zusätzliche Semester. Bis zum Masterabschluss erforderte es durchschnittlich eine Gesamtstudiendauer von 10,6 Semestern.

Zu § 7 – Rechtsgrundlage für bereits abgeschlossene Verträge

§ 7 bleibt unverändert.

Schlussbemerkung:

Der Gesetzentwurf der Bundesregierung greift eine Reihe zentraler Regelungsbedarfe auf. Die Klarstellung, dass es sich um ein Sonderbefristungsrecht zur wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung handelt, ist ein wichtiger Schritt. Für die zur eigenen Qualifizierung Beschäftigten muss das WissZeitVG um Mindestvertragslaufzeiten sowie klar definierte Zeitanteile für die eigene Qualifikation ergänzt werden. Die Herausnahme des nichtwissenschaftlichen und nichtkünstlerischen Personals ist im Sinne des Gesetzes logisch und nachdrücklich zu begrüßen. Sie stellt für diese Beschäftigtengruppe die Rechtssituation wieder her, die vor Einführung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes gegolten hat und ist um die Herausnahme überwiegend mit Lehraufgaben betrauter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vom Geltungsbereich zu ergänzen, die ebenfalls nicht zur eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung beschäftigt werden.

Wir unterstützen die in seiner Stellungnahme zum Regierungsentwurf abgegebene Empfehlung des Bundesrates, im weiteren Gesetzgebungsverfahren zu prüfen, welche weiteren Maßnahmen geeignet sind der familienpolitischen Komponente in der Praxis zu mehr Wirksamkeit zu verhelfen. Des Weiteren schließen wir uns der Bitte des Bundesrates an, die Möglichkeit eines Nachteilsausgleichs für Teilzeitbeschäftigte in der Qualifizierungsphase zu prüfen.

In der vorgesehenen Evaluierung ist kritisch zu analysieren, ob die erwünschten Veränderungen tatsächlich eingetreten sind. Aufgrund der hohen Dynamik des Wissenschaftssystems ist eine regelmäßige Evaluierung vorzusehen. Der zeitliche Abstand sollte zwei Jahre nicht überschreiten.

Die in der Begründung des Gesetzentwurfes der Bundesregierung bekräftigte Forderung, dass über die nötige gesetzliche Regulierung hinaus die Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen selber in der Pflicht sind auf gute Arbeitsbedingungen hinzuwirken, teilen wir. Insbesondere die Erarbeitung und Einhaltung von Leitlinien resp. Codes of Conduct, die in den Landeshochschulgesetzen verankert und unter Einbeziehung der

Sozialpartner abgestimmt werden sollen, können unterstützend einen Beitrag zu guter Arbeit in der Wissenschaft leisten.



Ausschussdrucksache 18(18)143 g

09.11.2015

**Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di,
Fachbereich Bildung, Wissenschaft u. Forschung**

Stellungnahme

Öffentliche Anhörung

zum Thema

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

am Mittwoch, 11. November 2015



**Stellungnahme der vereinten Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di zum
Gesetzentwurf der Bundesregierung für ein Erstes Gesetz zur Änderung
des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (1. WissZeitVGÄndG)**

Vorbemerkung

Die vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di begrüßt die Umsetzung der Koalitionsvereinbarung zur Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Die in der Einleitung formulierte Erklärung, dass der in der Gesetzesevaluation festgestellte Befund eines hohen Anteils von Befristungen – insbesondere über sehr kurze Zeiträume – ein Maß erreicht habe, das weder gewollt war, noch vertretbar erscheint, sollte aus unserer Sicht Maßstab für die Novellierung sein. Mit dem jetzigen Gesetzesverfahren besteht die Chance, Rahmenbedingungen für die Arbeitsvertragsverhältnisse des wissenschaftlichen Nachwuchses zu gestalten, die einen verlässlichen Beitrag für das Ziel Guter Arbeit in der Wissenschaft leisten. An diesem Ziel sollten die vorgeschlagenen Änderungen des Gesetzesentwurfs gemessen werden.

Künstlerisches Personal

In dem bisherigen Gesetzestext wird bei der Regelung zur Qualifikationsbefristung von zweimal sechs Jahren lediglich das wissenschaftliche nicht promovierte und promovierte Personal, im Bereich der Medizin bis zu einer Dauer von neun Jahren, genannt. Die künstlerische Qualifikation findet keine Berücksichtigung. Im Gesetzesentwurf wird nun auch die künstlerische Qualifikation aufgenommen.

Die vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di begrüßt deshalb die Erweiterung.

Tarifsperr

Die vereinte Dienstleistungsgewerkschaft fordert seit vielen Jahren die Aufhebung der Einschränkung des Tarifrechtes in § 1 Abs. 1 Satz 2 und 3 WissZeitVG. Im vorliegenden Gesetzesentwurf bleibt die Tarifsperr bestehen. In der Stellungnahme des Bundesrates wird deren Aufhebung gefordert. Der Bundesrat begründet die Forderung mit einer Argumentation, die wir hier wiedergeben möchten: „Die durch eine Aufhebung der Tarifsperr entstehenden Handlungsspielräume der Tarifvertragsparteien könnten eine Konsolidierung der Rechtslage und ihre Anpassung an neue Entwicklungen erleichtern: Bei komplexen Interessenlagen könnten die Tarifvertragsparteien regelmäßig sach- und zeitgerechter als der Gesetzgeber reagieren. Dies hat sich auch in den Verhandlungen zur Entwicklung des Rahmenkodex für gute Beschäftigungsbedingungen an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen sowie des Code of Conduct für die Hochschulen in Hamburg gezeigt. Hier

haben sich Vertreterinnen und Vertreter von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zusammengesetzt und sehr konkrete, praxistaugliche und von beiden Seiten als tragfähig anerkannte Regelungen für die Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen entwickelt.“

Die vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di fordert die Aufhebung der Einschränkung des Tarifrechts.

Qualifikationsbefristung

Die langjährige Kritik an der bisherigen Fassung des Sondergesetzes zu den Befristungsregelungen in der Wissenschaft hat zu einem anderen Verständnis geführt, das wir begrüßen. Danach habe das WissZeitVG hauptsächlich die Funktion, die Befristung von Arbeitsverträgen während der wissenschaftlichen Qualifizierungsverfahren zu regeln. Dementsprechend ist die Befristung von Arbeitsverträgen nach § 2 Abs. 1 nur noch zulässig, wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt.

Ungeklärt bleibt weiterhin, was unter Qualifikationsverfahren zu verstehen ist. In der Gesetzesbegründung wird ausgeführt, dass der Begriff nicht so eng ausgelegt werden dürfe und nicht nur für Promotions- und Habilitationsverfahren gelte. Vielmehr müsse man unter wissenschaftlicher Qualifizierung auch den „... Erwerb von Fähigkeiten und Kenntnissen etwa in Bezug auf Projektmanagement im Bereich der Wissenschaft“ fassen. Das Projektmanagement ist aber keine spezifisch wissenschaftliche Tätigkeit. Es wird in unterschiedlichen Ausprägungen in allen Bereichen der Wirtschaft und des öffentlichen Dienstes durchgeführt. Andere, in der Begründung angesprochene, aber nicht benannte Qualifizierungsverfahren, sollten ebenfalls konkretisiert werden, um sie einer Bewertung unterziehen zu können.

Die vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di spricht sich im Sinne der Rechtsklarheit dafür aus, den Qualifizierungsbegriff (Promotion/Habilitation bzw post-doc Stellen) im Gesetz eindeutig zu klären, um eine begriffliche Aufweichung zu verhindern.

Qualifikationsbefristung und Vertragsdauer

Im § 2 Absatz 1, Satz 1 wird eine Ergänzung vorgenommen, die dem schon angesprochenen Evaluationsergebnis aus 2011 Rechnung tragen soll. Im Gesetzentwurf heißt es nun: „Die vereinbarte Befristungsdauer **ist** jeweils so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist.“ In der Begründung wird dazu aber ausgeführt, dass die unspezifische Formulierung sicher stellen soll, dass außer der Promotion auch andere Qualifikationen darunter zu fassen seien. „Aber auch da, wo üblicherweise im ersten Teil der Qualifizierungsphase eine Promotion angestrebt wird, war es weder bislang so, noch ist dies für die Zukunft gewollt, dass das Anstreben einer Promotion als obligatorisches Element der wissenschaftlichen Qualifizierung festgeschrieben wird.“ Gleiches gelte für die anschließende Postdoc-Phase.

Die vereinte Dienstleistungsgewerkschaft begrüßt einerseits die vorgenommene Ergänzung im Gesetzentwurf und hält andererseits die unspezifische Formulierung für ungeeignet, damit dem Problem der Kurzzeitbefristungen entschieden zu begegnen. Hier wird die Flexibilität in den Vordergrund gestellt, die im Zweifel zu Lasten der Berechenbarkeit geht. Zum anderen fehlt eine Regelung sowohl zum Mindestumfang der zu vereinbarenden Arbeitszeit wie auch zum Anteil für die Qualifikation. Wer aber stabile Arbeits- und Lebensverhältnisse für den wissenschaftlichen Nachwuchs fördern will, muss Standards eines Mindestbefristungszeitraums wie auch eines Qualifizierungsanteils am Arbeitsvertrag schaffen.

Deshalb tritt die vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di für die Aufnahme eines Mindestbefristungszeitraums von 36 Monaten und des verbindlichen Anspruchs auf einen für die eigene Qualifizierung zu nutzenden Anteils an der Arbeitszeit ein, der 50% nicht unterschreiten soll.

Verlängerung der zulässigen Befristungsdauer

Nach der geltenden Gesetzesregelung verlängert sich die Befristungsdauer in der ersten und zweiten Qualifikationsphase von je sechs Jahren (im Bereich der Medizin um neun Jahre) um zwei Jahre bei Betreuung eines Kindes unter 18 Jahre. In der Auslegung dieser Regelung war aber umstritten, in welchem Verhältnis das Kind zu den Beschäftigten stehen muss. Das Problem soll jetzt durch die Aufnahme des § 15 Absatz 1 Satz 1 (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz) in den Gesetzentwurf gelöst werden, der die Rechtsverhältnisse definiert.

Der Bundesrat fordert dazu, einen Rechtsanspruch auf die Vertragsverlängerung gesetzlich zu fixieren, weil sie nach den Ergebnissen der Evaluierung des WissZeitVG durch die HIS (2011) nur in geringfügigem Umfang (1–2 %) in Anspruch genommen wurde.

Neu hinzugekommen ist im § 2 Absatz 1 die Verlängerung des Befristungszeitraums um zwei Jahre bei Vorliegen einer Behinderung nach dem SGB IX oder einer schwerwiegenden chronischen Erkrankung.

Die vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di begrüßt die vorgenommene Präzisierung und Erweiterung des Gesetzestextes und unterstützt die Empfehlung des Bundesrates, einen Rechtsanspruch auf Vertragsverlängerung aufzunehmen, um die Durchsetzung der Regelung zu erleichtern.

Drittmittelbefristung

Im Absatz 2 des § 2 des Gesetzentwurfs wird ebenfalls eine Ergänzung vorgenommen, die den Befristungsmissbrauch bei Drittmittelfinanzierung beenden soll. Dort heißt es: „... die vereinbarte Befristungsdauer soll der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen.“ Nach der Gesetzesbegründung soll die Anforderung auch nur als Orientierungspunkt wirken. Die Finanzierungsbewilligung von Drittmittelprojekten wird aber in der Regel in zeitlichen Abschnitten vorgenommen und nicht gleich über die gesamte Laufzeit der Projekte. Da sich damit das Problem der Stückelung von Arbeitsverträgen nicht ändert, muss sich der Text auf die Projektlaufzeit beziehen.

Darüber hinaus wird die Möglichkeit der Drittmittelbefristung über das WissZeitVG insgesamt kritisch gesehen, weil ein Teil der Drittmittelprojekte in Hochschule und Forschung reine Auftrags- bzw. Servicefunktion haben und nicht der wissenschaftlichen Qualifikation dienen. Bei Drittmittelprojekten ohne Qualifizierungsanteil würde damit die Grundlage für eine gesetzliche Sonderregelung entfallen. Die Befristung von Arbeitsverträgen wäre dann nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) vorzunehmen.

Dazu muss die Tätigkeit in der Forschung prinzipiell auch in unbefristeten Arbeitsverhältnissen möglich sein. Der Anteil des befristeten wissenschaftlichen Personals in der Forschung sollte deshalb auf ein sachlich gerechtfertigtes Maß reduziert werden.

Die vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di plädiert nachdrücklich dafür, dass die Befristungsdauer der bewilligen Projektlaufzeit folgt und sieht einen Prüfungsbedarf in Bezug auf Regelung für Drittmittelprojekte durch das WissZeitVG.

Mitarbeiter/-innen in Verwaltung und Technik

Schließlich wird die Einbeziehung des „nicht wissenschaftlichen und nicht künstlerischen Personals“ aufgehoben und der entsprechende Passus gestrichen.

Die vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di begrüßt diesen Schritt ausdrücklich.

Anrechnung und Dauer von studienbegleitender Beschäftigung während des BA- und MA-Studiums

Die Anrechnung der Beschäftigung von Studierenden wird an zwei Stellen im Gesetzentwurf (§ 2 Abs. 3 und § 6) neu geregelt. Damit soll die Anrechnung von studienbegleitenden Beschäftigungszeiten auf die Qualifizierungsbefristung nach § 2 Abs. 1 bis zum Abschluss des Masterstudienganges ausgeschlossen werden. Entgegen einer früheren Fassung des Gesetzentwurfs wird der anrechnungsfreie Zeitraum der studienbegleitenden Beschäftigung aber auf vier Jahre begrenzt. Nach einer Veröffentlichung des Statistischen Bundesamtes (Hochschulen auf einem Blick, 2013) schlossen 2011 nur 39% ihr Studium in der Regelstudienzeit ab, 76% mit zwei zusätzlichen Semestern. Bis zum Masterabschluss erforderte es im Mittel eine Gesamtstudiendauer von 10,6 Semestern. Die Verkürzung auf einen anrechnungsfreien Zeitraum von vier Jahren erscheint deshalb nicht als angemessen.

Die vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di plädiert deshalb nachdrücklich dafür, den anrechnungsfreien Zeitraum auf sechs Jahre anzuheben.

Verlängerungstatbestände für Arbeitsverträge bei Qualifizierungsbefristungen

Die schon in Absatz 1 des § 2 aufgenommene Präzisierung der Rechtsbeziehung zu Kindern als Grund für eine spätere Vertragsverlängerung wird auch unter 1. im Absatz 5 aufgenommen. Dazu

wird ein neuer Punkt 6 angefügt, der die Gründe der Vertragsverlängerung um das Thema Erkrankungen erweitert: „Zeiten einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit, in denen ein gesetzlicher oder tarifvertraglicher Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht besteht“.

Alle Verlängerungstatbestände gelten weiterhin ausschließlich für Qualifizierungsbefristungen nach § 2 Abs. 1. Eine Übertragung auf die Beschäftigten in Drittmittelprojekten ohne Qualifikationsanteil wird in der Gesetzesbegründung aus formalen Gründen abgelehnt (der Befristungstatbestand bei Drittmittelprojekten hätte grundsätzlich keine zeitliche Limitierung, der bei Qualifikationsbefristung schon). Die unterschiedliche Behandlung zwischen der Qualifizierungs- und der Drittmittelbefristung zementiert in den Einrichtungen eine Zweiklassenbeschäftigung.

Die vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di begrüßt die Ergänzung um den Punkt 6 im § 2 Absatz 5 und plädiert weiterhin dafür, dass Zeiten der Wahrnehmung von Familienpflichten (Angehörige), unabhängig von der Finanzierungsgrundlage der Stelle, jedem befristet Beschäftigten in der Wissenschaft gewährt werden.

Evaluierung

Zwischen dem Inkrafttreten des WissZeitVG, der Evaluierung und der Mängelbereinigung durch den Gesetzentwurf zur Änderung des WissZeitVg vergingen neun Jahre, in denen der wissenschaftliche Nachwuchs die nicht gewollten und nicht vertretbaren Auswüchse ertragen musste. Der jetzt fixierte Zeitraum für eine weitere Evaluierung von vier Jahren muss vor diesem Hintergrund als zu lang bewertet werden.

Die vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di plädiert deshalb für einen kürzeren Evaluierungszeitraum.

Berlin, den 09. November 2015



Ausschussdrucksache 18(18)143 h

10.11.2015

Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)

Stellungnahme

Öffentliche Anhörung

zum Thema

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

am Mittwoch, 11. November 2015

Stellungnahme der Deutschen Forschungsgemeinschaft zur Anhörung des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung des Deutschen Bundestages

**„Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes und
Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“**

11. November 2015



Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) dient der Wissenschaft in allen ihren Zweigen durch die finanzielle Unterstützung von Forschungsaufgaben und durch die Förderung der Zusammenarbeit unter Forscherinnen und Forschern. Der Förderung und Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses gilt gemäß dem satzungsmäßigen Auftrag ihre besondere Aufmerksamkeit (§ 1 der Satzung der DFG).

Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels der Gesellschaft und ihres Fachkräftemangels stehen alle Wissenschaftsorganisationen – Hochschulen wie außeruniversitäre Forschungseinrichtungen gleichermaßen – in der Verantwortung, ihre Anstrengungen zur nationalen und internationalen Rekrutierung wissenschaftlich hochqualifizierten Personals zu intensivieren sowie die Attraktivität von Wissenschaft als Beruf zu erhöhen. Im globalen Wettbewerb um die besten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler können alle Forschungseinrichtungen in Deutschland nur mit einem Angebot verlässlicher Karrierewege und attraktiver Rahmenbedingungen bestehen.

I.

Durch das Sonderbefristungsrecht des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) werden die rechtlichen Rahmenbedingungen geschaffen, die Phasen wissenschaftlicher Qualifikation durch den Abschluss befristeter Arbeitsverhältnisse in einem mittelfristigen Rahmen planbar zu machen. Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen sind zur Sicherung ihrer Innovationsfähigkeit darauf angewiesen, die personelle Situation dem – nicht zuletzt projektbezogenen – Forschungsaufkommen anzupassen. Zudem soll eine kontinuierliche Personalfluktuations die Innovationsfähigkeit der Forschungseinrichtung sichern. Gleichzeitig kann dem Interesse der im Wissenschaftsbetrieb Beschäftigten auf Planungssicherheit in der beruflichen Entwicklung durch angemessene Vertragslaufzeiten Rechnung getragen werden.

Die DFG unterstützt die Bemühungen, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern bereits in einer frühen Berufsphase verlässliche Perspektiven zu bieten. Sie ist der Auffassung, dass

dieses Ziel durch die vorgesehenen Änderungen des WissZeitVG (Gesetzentwurf der Bundesregierung Drs. 18/6489) unterstützt wird.

Gleichwohl erlauben wir uns, für die weiteren Beratungen im Gesetzgebungsverfahren auf folgende Aspekte hinzuweisen, die aus Sicht der DFG Modifizierungsbedarf beinhalten:

1. Der Wegfall der Befristungsmöglichkeit für nicht-wissenschaftliches Personal verschlechtert die Rahmenbedingungen für die erfolgreiche Durchführung von Forschungsprojekten. Viele Projekte sind auf qualifiziertes nicht-wissenschaftliches Personal mit Kenntnissen angewiesen, die nicht immer von unbefristet Beschäftigten an den Einrichtungen vorgehalten werden. Wegen des ausgeprägten Projektbezugs der wissenschaftsakkessorischen Aufgaben besteht in diesen Fällen zeitweiliger Mehrbedarf, der bisher auf Basis der Projektbefristung nach dem WissZeitVG abgedeckt werden konnte. Diese Regelung hat sich als wissenschaftsadäquat bewährt. Bei einer nunmehr vorgesehenen Befristung des wissenschaftsakkessorischen Personals nach dem Teilzeitbefristungsgesetz (TzBfG) ist zu berücksichtigen, dass der Abschluss mehrerer befristeter Arbeitsverhältnisse hintereinander immer höhere Anforderungen an den Befristungsgrund stellt, so dass die Sorge besteht, dass Forschungseinrichtungen zu dem Schluss kommen werden, die erforderlichen Spezialisten nicht mehr rechtssicher befristen zu können und ihnen dann gar kein Beschäftigungsverhältnis anbieten. Es ist zwar zutreffend, dass das WissZeitVG als wissenschaftsspezifisches Sonderbefristungsrecht vorrangig an dem Ziel ausgerichtet ist, zur Gewinnung neuer Erkenntnisse eine regelmäßige Fluktuation des wissenschaftlichen Personals zu ermöglichen. Aus Sicht der DFG reicht dies aber als Rechtfertigung für eine Streichung der rechtssicheren Befristungsmöglichkeit für das wissenschaftsakkessorische Personal mit Blick auf den erfolgreichen Abschluss von Forschungsprojekten aus. Die Befristungsmöglichkeit des nicht-wissenschaftlichen Personals in § 2 Abs. 2 WissZeitVG (und an den anderen Stellen im WissZVG) sollte daher beibehalten werden.
2. Ausweislich des aktuellen Entwurfs ist beabsichtigt am Ende von § 2 Abs. 2 Satz 1 WissZeitVG zu ergänzen, dass *„die vereinbarte Befristungsdauer [...] der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen [soll].“* In der Gesetzesbegründung wird klargestellt, dass *„nicht auf die konkrete haushaltsmäßige Mittelbewilligung abgestellt“* werden soll, sondern *„maßgeblicher Orientierungspunkt vielmehr der bewilligte Projektzeitraum“* sein soll. Dies ist inhaltlich in jeder Form zu begrüßen. Gleichwohl regen wir aus Gründen der Normenklarheit an, auch im Gesetzestext nicht an die Dauer der Mittelbewilligung, sondern die Projektlaufzeit anzuknüpfen.

3. Schließlich sollte die sog. Familienkomponente auch für Befristungen nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG (Drittmittelbefristung) vorgesehen werden. Aktuell werden mit DFG-Mitteln zahlreiche Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler finanziert, die sich in der Qualifizierungsphase befinden. In diesen Fällen haben die Universitäten oftmals auch bei einer Finanzierung aus Drittmitteln nicht nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG, sondern nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG (Qualifizierungsbefristung) befristet, da nur bei der Befristung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG die sog. Familienkomponente anwendbar ist, die zu einer Verlängerung des Arbeitsverhältnisses bei Betreuung von Kindern führt. Da die DFG in von ihr geförderten Projekten die hierdurch entstehenden Mehrkosten übernimmt, ist die Verlängerung einer nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG befristeten Anstellung für die Universitäten kostenneutral. Um nicht aufgrund von Sekundärkriterien einen bestimmten Befristungsgrund „attraktiver“ zu machen, sondern jeweils dem am besten passenden zur Anwendung zu verhelfen, schlagen wir vor, die sog. familienpolitische Komponente auch für Befristungen nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG zu öffnen.

II.

Die Novelle des WissZeitVG ist aus Sicht der DFG nur ein Baustein, um zu einer strukturellen, nachhaltigen und damit spürbaren Verbesserung der Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland zu gelangen. Dieser benötigt planbare und zuverlässige Karrierewege. Um sich als Arbeitgeber im Wettbewerb um die besten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu profilieren und qualifiziertes Personal zu gewinnen, haben die Hochschulen und Forschungseinrichtungen ein ureigenes Interesse an einer transparenten und zeitgemäßen Personalplanung. Die DFG begrüßt daher die laufenden Verhandlungen von Bund und Ländern in der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz und erachtet es als zielführend, dass sich die Beteiligten hierbei explizit auf die Empfehlungen des Wissenschaftsrates zu Karrierezielen und –wegen an Universitäten von 2014 und den Orientierungsrahmen der Hochschulrektorenkonferenz beziehen. Grundsätzlich erforderlich ist ein Ausbau der Personalstrukturen. Dazu kann die Einführung der Tenure Track-Professur beitragen.

Um hervorragende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die bereits alle Voraussetzungen für eine Professur erfüllen, im Wissenschaftssystem zu halten, bis sie einen passenden Ruf erhalten, bietet die DFG seit Ende 2005 die Heisenberg-Professur als Einstieg in das Tenure Track-System an. Zusätzlich zur Begutachtung durch die DFG durchlaufen die Kandidatinnen und Kandidaten an der aufnehmenden Hochschule ein Berufungsverfahren. Die aufnehmende Hochschule übernimmt die Aufgabe, die Professorenstelle zu schaffen und deutlich

zu machen, inwiefern diese eine strukturelle Weiterentwicklung für sie darstellt. Des Weiteren muss nach der fünfjährigen DFG-Förderung die Übernahme in den Etat der Hochschule gewährleistet sein, soweit dies landesrechtlich zulässig ist. Seit Einführung wurden 172 Heisenberg-Professuren vergeben. Die DFG begrüßt sehr, dass ein Großteil der Geförderten das Programmziel, eine Dauerprofessur, überdurchschnittlich früh erreicht.

Um eine erfolgreiche Einführung von Tenure Track-Professuren an deutschen Hochschulen sicherzustellen, müssen die Positionen für die zu gewinnende Zielgruppe hinreichend attraktiv sein. Dies werden sie durch ein durchdachtes Konzept, eine angemessene Ausstattung und eine langfristige Perspektive.

Bei der Einführung von Tenure Track-Professuren als Karriereweg sind auch die Wechselwirkungen mit anderen Karrierewegen zur Professur sowie die Auswirkungen auf den wissenschaftlichen Arbeitsmarkt insgesamt zu berücksichtigen. Dies betrifft insbesondere die Einbindung der bereits fest etablierten Förderinstrumente für universitäre und außeruniversitäre Nachwuchsgruppenleitungen, z.B. das Emmy-Noether-Programm der DFG.

Um die Tenure Track-Professur als echten Karriereweg systematisch zu etablieren, muss an den Einrichtungen ein Konzept für die Personalplanung und für zukünftige Personalstrukturen ausgearbeitet sein, wobei auch das Verhältnis der Tenure Track-Stellen zu den insgesamt zur Verfügung stehenden Stellen im Stellenplan der Hochschule mit in den Blick genommen werden muss.

Aus Sicht der DFG ist bei der Förderung von Tenure Track-Professuren durch ein Bund-Länder-Programm unbedingt zu beachten, dass das System für nachfolgende Generationen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern offen bleiben muss. Es darf nicht zu einer Verkrustung des Systems nach Ablauf der Förderzeit kommen.

Neben der Einführung der Tenure Track-Professur bedarf es zudem eines weiteren Weges zwischen dem Aufstieg auf eine Professur und dem Ausstieg aus der Wissenschaft. Die Karriereoptionen im Wissenschaftssystem dürfen nicht auf „Professur oder Nichts“ hinauslaufen. Daher ist die Fortentwicklung einer Personalstruktur notwendig, die auch ohne die Berufung auf eine Professur eine dauerhafte Beschäftigung in der Wissenschaft ermöglicht.

Grundlage einer soliden Personalpolitik an Hochschulen ist Planungssicherheit. Um diese zu schaffen und unbefristete Beschäftigungsmöglichkeiten bieten zu können, ist eine hinreichende und langfristig ausgerichtete Grundausrüstung der Forschungseinrichtungen eine unerlässliche Voraussetzung.



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 WissZeitVG 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 WissZeitVG 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.