



---

**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](mailto: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.