



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.