



---

**Ausschussdrucksache 18(18)144 f**

10.11.2015

---

**freier Zusammenschluss von studentInnenschaften (fzs)**

**Gemeinsame Position zum Wissenschaftszeit-  
vertragsgesetz / Unangeforderte Stellungnahme**

**Öffentliche Anhörung**

**zum Thema**

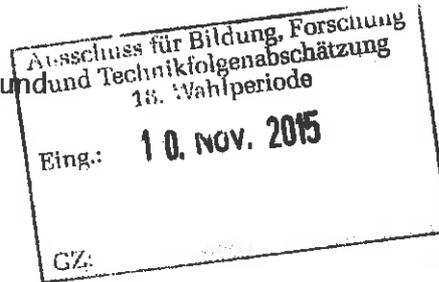
**„Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes  
(WissZeitVG) und Förderung des wissenschaftlichen  
Nachwuchses“**

**am Mittwoch, 11. November 2015**



 fzs | Wöhlertstraße 19 | 10115 Berlin

An die Vorsitzende  
des Ausschusses für Bildung, Forschung und  
Technikfolgenabschätzung  
MdB Patricia Lips (CDU/CSU)  
Deutscher Bundestag  
Platz der Republik 1  
11011 Berlin



Wöhlertstraße 19  
10115 Berlin

T: +49 (0) 30 / 27 87 40 95  
F: +49 (0) 30 / 27 87 40 96  
www.fzs.de  
info@fzs.de

Vorstand

Marie Dücker  
Mandy Gratz  
Sandro Philippi  
Ben Seel

## Gemeinsame Position zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz

vorstand@fzs.de

Sehr geehrte Frau Lips,

Berlin, 09.11.2015

mit der gegenwärtigen Novellierung des  
Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) bietet sich die  
Gelegenheit zur bundesweiten Regelung von Hochschulrecht in  
einer überaus dringlichen Angelegenheit: Wie Sie wissen, geht es  
dabei um die Rahmenbedingungen der Beschäftigungsverhältnisse  
all jener, die an Hochschulen in Forschung und Lehre tätig sind. Es  
geht darum, den Befristungswahn zu stoppen, der an Hochschulen  
um sich gegriffen hat, der die Zukunftspläne junger  
Wissenschaftler\*innen durchkreuzt und strukturell zu einer  
Abqualifizierung von Forschung und Lehre führt.

Die einmalige Gelegenheit, eine Veränderung des gesetzlichen  
Rahmens anzustoßen und eine Verbesserung der  
Arbeitsbedingungen an Hochschulen herbeizuführen, sollte man  
nicht verstreichen lassen. Die Regelung betrifft dabei auch uns als  
Studierende.

Für die Gruppe der Studierenden im Speziellen hält die  
Novellierung des Gesetzes nur Verschlechterungen bereit. Wir  
begrüßen zwar, dass klargestellt wird, dass Hilfskraft-Tätigkeiten  
nicht auf die Maximalbefristungszeiten nach § 1 angerechnet  
werden, verstehen jedoch den Sinn der Maximalbefristungszeit für  
Hilfskräfte auf vier Jahre nicht. Wir müssen befürchten, dass damit  
viele Tutor\*innen am Ende ihres Studiums ihren Job verlieren  
würden - das würde diese Studierenden und auch ihre Institute hart  
treffen. Außerdem ist mit der derzeitigen Formulierung unklar, ob  
immatrikulierte Promovend\*innen nach § 6 oder § 1 behandelt  
werden würden. Hier besteht dringender Nachbesserungsbedarf.

Steuernummer: 27/653/53632

Kontoverbindung:  
Bank für Sozialwirtschaft  
IBAN  
DE98 1002 0500 0008 2464 00  
BIC BFSWDE33BER

Eingetragen im Amtsgericht  
Berlin  
Registernr.: VR 25 220 B

Der freie Zusammenschluss von studentInnenschaften (fzs) e.V. ist der  
überparteiliche Dachverband von Studierendenvertretungen in Deutschland.  
Mit rund 90 Mitgliedshochschulen vertritt der fzs rund eine Million  
Studierende in Deutschland. Der fzs ist Mitglied in ESU – European Students'  
Union und in der International Union of Students (IUS)

Ganz entgegen der **Einordnung der Stellenkategorie** im Rahmen eines zur "(Weiter-)Qualifizierung" gedachten Rechtsrahmens, sieht die Wirklichkeit vieler studentischer Hilfskräfte allzu oft ganz anders aus: Oft werden gar keine wissenschaftlichen Tätigkeiten i.e.S. verrichtet und selbst dort, wo dies der Fall ist, sieht die Beschäftigung nur in sehr wenigen Fällen einen eigens ausgewiesenen Anteil an Weiterbildungsmöglichkeiten vor. Das Besondere an der Gruppe der Hilfskräfte ist insofern, dass sie von den Restriktionen des gesetzlichen Rahmens betroffen sind, größtenteils aber gar nicht in dem Maße auf die politisch wiederholt erklärte Zielabsicht des WissZeitVG beziehen könnten.

Auch das Recht auf betriebliche Mitbestimmung ist für uns Studierende relevant. In diesem Sinne möchten wir Ihnen noch einmal zu bedenken geben, die sogenannte **Tarifsperre** aufzuheben, damit auch organisierte Studierende gemeinsam mit den Sozialpartnern über ihre Arbeitsverhältnisse mitbestimmen können.

Allgemein wünschen wir uns auch ein genaueres Hinsehen beim Thema der Befristungen. Viele Regelungen scheinen uns hier noch sehr ungenau, da sie mit Worten wie "angemessen" und Soll-Bestimmungen arbeiten. Zudem ist nicht genau definiert, was Qualifizierung bedeutet. Wir befürchten, dass viele Hochschulen diese **Schlupflöcher** nutzen werden und die wirklichen Verbesserungen gering ausfallen werden. Aber auch wir als Studierende wünschen uns später für berufliche Perspektiven gute Arbeitsmöglichkeiten - und erleben zudem alltäglich praktische Probleme, etwa wenn die Verträge unserer Dozent\*innen mitten in Prüfungsphasen enden.

Aus feministischer Sicht sehen wir im Gesetzentwurf ebenso noch Verbesserungsbedarf. Bei der sogenannten "familienpolitischen Komponente" ist trotz einiger Verbesserung immer noch vorgesehen, dass die Arbeitgeber\*innenseite der Verlängerung der Befristung zustimmen muss. Wir befürchten, dass wie bisher kaum von der Regelung Gebrauch gemacht wird, allerdings wenn, dann vor allem Männer von dieser Regelung profitieren - da von Frauen erwartet wird, sich um die Care-Arbeit zu kümmern. Ein Rechtsanspruch auf Verlängerung ist daher dringend notwendig - und würde dem Ziel folgen, mehr Frauen eine Karriere in der Wissenschaft zu ermöglichen. **80% der Professoren sind immer noch Männer** - können wir gemeinsam mit Ihnen hieran etwas ändern?

Zudem ist überhaupt nicht nachvollziehbar, warum die familienpolitische Komponente nicht mehr wie bisher auch auf (wissenschaftliche) Hilfskräfte anwendbar sein soll. Hier zeigt sich eine weitere Verschlechterung für Studierende. Studierende mit Kindern, die eine Beschäftigung an der Hochschule ausüben, dürfen nicht schlechter behandelt werden als andere Beschäftigte.

Über den Bundesrat haben Bundesländer Änderungsbedarf angemeldet. Wir können hier nur empfehlen, noch einmal nachzubessern und würden uns freuen, wenn man noch etwas Bewegung in die Debatte bringen könnte, anstatt die Behäbigkeit jener zu stützen, die behaupten, dass sich sowieso nichts ändern ließe. Was gedenken Sie zu tun? Wie können wir hier noch etwas auf den Weg bringen? Wir würden uns über Ihre Antwort und über Nachbesserungen am Gesetzentwurf freuen.

Unterzeichnende Organisationen:

freier Zusammenschluss von student\*innenschaften (fzs) e.V.  
Bundesausschuss der Studentinnen und Studenten in der GEW  
Sprecher der BAG Studierende ver.di  
Campusgrün Bundesverband  
Die LINKE.SDS  
Landes-ASten-Konferenz Hessen  
Konferenz Thüringer Studierendenschaften  
Landes-Asten-Konferenz Hamburg  
Landes-Asten-Konferenz Niedersachsen  
Landes-Asten-Treffen Nordrhein-Westfalen  
Landesstudierendenvertretung Baden-Württemberg  
Landes-Asten-Konferenz Rheinland-Pfalz  
Landes-Asten-Konferenz Bayern

Anhang: Stellungnahme des fzs e.V. zur Novelle des  
Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

 fzs | Wöhlertstraße 19 | 10115 Berlin

An die Mitglieder  
des Ausschusses für Bildung, Forschung und  
Technikfolgenabschätzung  
Deutscher Bundestag  
Platz der Republik 1  
11011 Berlin

### **Stellungnahme des freien Zusammenschlusses von studentInnenschaften e.V. zur Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes**

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz ist nicht nur ein Wortungetüm, sondern vor allem ein Ungetüm für die Beschäftigten. Es erlaubt den Hochschulen, viel härter zu befristen als es sonst überall üblich ist. Außerhalb der Hochschulen wirkt das Teilzeit- und Befristungsgesetz. Hier muss nach einem (sachgrundlos) befristeten Arbeitsverhältnis von zwei Jahren bei dem\*der gleichen Arbeitgeber\*in eine unbefristete Stelle folgen. In der Wissenschaft hingegen darf viel stärker sachgrundlos befristet werden. Stellen dürfen für insgesamt sechs (statt zwei) Jahre befristet werden - und innerhalb dieser sechs Jahre sind Monats- und Jahresverträge eher die Regel als die Ausnahme. 53% der Befristungen an Hochschulen haben eine Dauer von unter einem Jahr.

Im Wissenschaftssystem sind unbefristete Verträge außerhalb der Professur in der Folge so undenkbar, dass nachdem Menschen sechs Jahre (die Maximalbefristungsdauer) gearbeitet haben, ihnen praktisch keine Stellen mehr zur Verfügung stehen. Dadurch wird die Maximalbefristungszeit zur "Lebenszeit" von akademischen Mitarbeiter\*innen - wer nach den sechs Jahren keine Chance auf eine Professur, Verwaltungsstelle oder eine der sehr wenigen Ratsstellen hat, ist raus; oft war die Anstrengung für die wissenschaftliche "Karriere" vergeblich. An diesem System möchte der Gesetzgeber aber nichts ändern. Die bekundete Absicht ist lediglich, allzu kurze Befristungen zu vermeiden. Grundsätzlich lehnen wir die Bearbeitung von Daueraufgaben durch befristete Stellen ab, stattdessen sollten Daueraufgaben von Dauerstellen übernommen werden.

Der freie Zusammenschluss von studentInnenschaften (fzs) e.V. ist der überparteiliche Dachverband von Studierendenvertretungen in Deutschland. Mit rund 90 Mitgliedshochschulen vertritt der fzs rund eine Million Studierende in Deutschland. Der fzs ist Mitglied in ESU – European Students' Union und in der International Union of Students (IUS)

Wöhlertstraße 19  
10115 Berlin

T: +49 (0) 30 / 27 87 40 95  
F: +49 (0) 30 / 27 87 40 96  
[www.fzs.de](http://www.fzs.de)  
[info@fzs.de](mailto:info@fzs.de)

Vorstand

Marie Dücker  
Mandy Gratz  
Sandro Philippi  
Ben Seel

[vorstand@fzs.de](mailto:vorstand@fzs.de)

Berlin, 09.11.2015

Steuernummer: 27/653/53632

Kontoverbindung:  
Bank für Sozialwirtschaft  
IBAN  
DE98 1002 0500 0008 2464 00  
BIC BFSWDE33BER

Eingetragen im Amtsgericht  
Berlin  
Registernr.: VR 25 220 B

Unsere Forderungen beziehen sich daher auf den Fall, dass nur Verbesserungen am bestehenden System der Befristung vorgenommen werden, ohne die oben beschriebenen Probleme nachhaltig zu lösen. Im Prinzip fordern wir das bestehende Befristungsunwesen, welches mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz geschaffen wurde, zu beenden.

Dabei gibt es im Gesetz sechs Kernpunkte, die im Folgenden aufgeführt und kommentiert sind.

### **1. Bindung der Befristung an die Qualifizierung**

Der Gesetzentwurf führt eine Bindung der Befristung daran ein, dass "die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt" (§2 Abs.1 Satz 1 neu). Dies klingt zunächst gut, weil nicht mehr wahllos Befristungen im wissenschaftlichen und künstlerischen Bereich möglich sein sollen. Allerdings führt die Begründung aus, dass es weiterhin keinen "Sachgrund" im rechtlichen Sinne benötigt, um zu befristen. Außerdem wird "Qualifizierung" weder im Text noch in der Begründung fest definiert und schließt im Wesentlichen alles ein, was die Hochschule als Qualifizierung definiert. Somit entpuppt sich die Regelung als Gummiparagraph.

### **2. "Angemessenheit" der Befristungsdauer**

In §2 Abs. 1 neu steht "Die vereinbarte Befristungsdauer ist jeweils so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist." Statt dieser schwammigen Formulierung fordern wir eine klare Definition der jeweiligen Mindestbefristungsdauer. Bspw. Mindestvertragslaufzeiten für die verschiedenen Qualifizierungen an den Hochschulen. Wir fordern einen gesetzlichen Katalog, der sowohl die möglichen Qualifizierungen an Hochschulen festlegt (Promotion, Habilitation, Post-Doc-Phase etc.) als auch für diese jeweils verbindliche Mindestbefristungszeiten festschreibt.

### **3. Tarifsperre**

Der Sonderrechtsraum, den das Wissenschaftszeitvertragsgesetz schafft, zeigt sich nirgendwo deutlicher als in der sogenannten "Tarifsperre". Diese schreibt vor, dass Befristungen kein Teil von Tarifverhandlungen sein dürfen - somit wird Arbeiter\*innen jeglicher Spielraum genommen, über ihre Arbeitsverhältnisse selbst zu bestimmen. Denn Befristungen sind nicht nur tödlich für die Planbarkeit von Lebensverhältnissen, sondern auch für gewerkschaftliche Organisation. Wer stets den Rausschmiss am Ende eines befristeten Vertrages fürchten muss, dem ist der Weg zur selbstbewussten Interessensvertretung versperrt. Deshalb fordern wir eindeutig: die Tarifsperre in § 1 Abs. 1 muss fallen.

#### **4. Bindung der Befristungsdauer bei Drittmitteln an die Mittelbewilligungsdauer**

Stellen, die durch Drittmittel finanziert werden, durften bisher auch beliebig befristet werden. Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft hatte gefordert, dass diese Befristung mindestens der Mittelbewilligungsdauer entsprechen muss. Dies scheint die Bundesregierung aufzugreifen, macht aber aus dem "muss" ein "soll" und öffnet damit Tür und Tor für Ausnahmen, bei denen weiterhin auch knapper befristet werden kann. Warum das nötig sein soll, bleibt rätselhaft - sollte es doch den Angestellten zumindest möglich sein, das Projekt, für das sie angestellt sind, auch bis zum Ende zu begleiten.

#### **5. Wegfall Befristungsmöglichkeit bei Drittmitteln für nichtakademisches Personal**

Der einzige Punkt, der im Gesetzentwurf uneingeschränkt zu begrüßen ist, ist der Wegfall der Klausel, dass auch nichtakademische Beschäftigte sachgrundlos befristet beschäftigt werden können, wenn ihre Stellen durch Drittmittel finanziert sind. Hier muss nun nach dem wesentlich besseren Teilzeit- und Befristungsgesetz gehandelt werden, das auch außerhalb der Hochschulen gilt. Die weggefallene Klausel war auch nicht zu erklären, da alle Argumente, die für Befristungen in der Wissenschaft sprechen sollen, hier nicht anwendbar sind.

#### **6. 4-Jahres-Höchstbefristung studentischer Hilfskräfte**

Der dickste Brocken für Studierende zum Schluss: §6 neu fügt einen neuen Abschnitt über studentische Hilfskräfte in das Gesetz ein. Hier wird eine maximale Befristungsdauer von 4 Jahren für Studierende in Studium das zu "einem ersten oder einem weiteren berufsqualifizierenden Abschluss führt" eingeführt. Da Hilfskräfte nie unbefristet eingestellt werden, bedeutet das de facto, dass Studierende nur vier Jahre ihres Studiums als Hilfskräfte arbeiten können. Für Studierende, die darauf angewiesen sind, ihren Lebensunterhalt mit Hilfskraft-Jobs zu verdienen, ist das fatal. In einigen Fächern ist es nicht mit dem Studium vereinbar, nebenbei noch außerhalb der Hochschule zu jobben - wenn dann der Hilfskraft-Job weg fällt, der sich in den Studienplan einbauen ließ, bekommen diese Studierenden existentielle Probleme. Auch gibt es keinen vernünftigen Grund, hier gesetzlich einzugreifen; die Verweise auf EU-Richtlinien gegen Befristung sollte die Bundesregierung stattdessen an anderen Punkten anwenden (s.o.). Diese gängelnde Regelung muss dringend wieder aus dem Gesetzentwurf gestrichen werden.

#### **7. Gleichstellungsaspekte**

§2 Abs. 1 Satz 4 (neu) der Gesetzesnovelle legt fest, dass die "...insgesamt zulässige Befristungsdauer [...] sich bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind" verlängert. Damit wurde verpasst, eine klare und eindeutige Regelung zur Befristungsdauer festzuschreiben. Faktisch gibt es damit keinen Anspruch auf automatische Verlängerung der

Befristung, sondern eine Abhängigkeit von willkürlichen Entscheidungen der Wissenschaftseinrichtungen. Es ist bezeichnend, dass von den wenigen Arbeitsverträgen, deren Verlängerung auf dieser Regelung beruht, ein Großteil mit männlichen Beschäftigte besteht.

Weiterhin wird daran festgehalten, dass Drittmittelstellen nicht der individuellen Qualifizierung dienen. Dies hat zur Folge, dass Zeiten der Beurlaubung und Arbeitsverbotes, z. B. durch Mutterschutz, nicht auf die Vertragslaufzeit angerechnet werden. Gleichzeitig steigt die Zahl der Drittmittelbeschäftigten immer weiter. Somit wird eine Ungleichbehandlung, die auf fadenscheinigen Argumenten beruht, weiter vorangetrieben und wiederum werden vor allem Frauen\* benachteiligt.

Ein dritter wesentlicher Aspekt, durch den Frauen\* strukturell benachteiligt werden, ist die Anrechnung von Teilzeitarbeit auf die Befristungsdauer. Bereits ab 25% Teilzeitarbeit wird die Stelle voll auf die Befristung angerechnet. Damit wird den betroffenen Beschäftigten die Möglichkeit genommen, sich genauso umfangreich zu qualifizieren wie ihren Kolleg\*innen in Vollzeit. Eine wesentliche Verbesserung würde eintreten, sollte die Anrechnung auf die Befristungsdauer nur im selben Maße wie der Beschäftigungsumfang erfolgen.