

HRK Hochschulrektorenkonferenz, Leipziger Platz 11, 10117 Berlin

Herrn Ministerialrat Ralf Maier
Leiter des Referats 411
„Hochschulrecht; Exzellenzstrategie; DFG“
Bundesministerium für Bildung
und Forschung
11055 Berlin

Ansprechpartner:
Henning Rockmann

Kontakt:
Tel.: 030 206 292-213
rockmann@hrk.de

Zeichen:
A1/2023-03-
07-1

nur per Email: 411@bmbf.bund.de

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Befristungsrechts für die Wissenschaft

3. Juli 2023

hier: Verbändebeteiligung

Sehr geehrter Herr Maier, sehr geehrte Damen und Herren,

im Namen der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) möchte ich mich dafür bedanken, dass Sie die Hochschulen mit Blick auf den oben genannten Referentenentwurf eines Gesetzes zur Änderung des Befristungsrechts für die Wissenschaft bei der schriftlichen Anhörung berücksichtigen.

Daher möchten wir Ihnen nachfolgend zusammenfassend die Positionen der deutschen Hochschulen zukommen lassen, damit diese in Ihre abschließenden Beratungen einfließen können.

I. Hintergrund

Die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) ist der freiwillige Zusammenschluss der staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen in Deutschland. Die HRK hat gegenwärtig 271 Mitgliedshochschulen, in denen rund 90 Prozent aller Studierenden in Deutschland immatrikuliert sind. Aufgrund dieser starken Mitgliedschaft, in der alle Hochschularten vertreten sind, ist die HRK die Stimme der Hochschulen gegenüber Politik und Öffentlichkeit und das zentrale Forum für den gemeinsamen Meinungsbildungsprozess der Hochschulen. Die HRK befasst sich mit allen Themenfeldern, die Rolle und Aufgaben der Hochschulen in Wissenschaft und Gesellschaft betreffen, vor allem mit Lehre und Studium, Forschung, Innovation und Transfer, wissenschaftlicher Weiterbildung, Internationalisierung sowie den Fragen der hochschulischen Selbstverwaltung und Governance – und begleitet in dieser Funktion das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) seit seiner Verabschiedung.

II. Grundsätzliches

Mit Blick auf die unterschiedlichen Erwartungen an eine Überarbeitung des WissZeitVG möchten wir an Funktion und Geltungsbereich der Regelung erinnern: Das WissZeitVG regelt **nur** den Abschluss befristeter Arbeitsverträge in der Wissenschaft und trägt dabei den spezifischen Bedürfnissen wissenschaftlicher Einrichtungen und des wissenschaftlichen Personals Rechnung – im Bereich der Qualifizierung und der Drittmittelforschung. Für die sachgerechte Gestaltung und Förderung der wissenschaftlichen Qualifizierung sowie für die Erfüllung der komplexen Aufgaben der Hochschulen ist das WissZeitVG nach wie vor erforderlich.

Die HRK-Mitgliederversammlung trägt den von der Mitgliedergruppe Universitäten vorgelegten Vorschlag eines einheitlichen wissenschaftlichen Qualifizierungszeitraums von künftig insgesamt maximal zehn Jahren (zzgl. einer familienpolitischen Komponente). Mit Blick auf die auch für die Hochschulen wünschenswerte Planbarkeit der beruflichen Entwicklung muss in diesem zeitlichen Rahmen festgestellt werden, ob für die sich wissenschaftlich Qualifizierenden eine Karriere in der Wissenschaft aussichtsreich ist. Spätestens mit Ende dieses Qualifizierungszeitraums sollten dann Karrierewege entweder auf einer Juniorprofessur (mit Tenure), einer Dauerstelle neben der Professur oder – der weitaus häufigste Fall – außerhalb der Wissenschaft folgen. Das WissZeitVG muss die Möglichkeit bieten, zu diesem Zweck befristete Arbeitsverträge wissenschaftsadäquat auszugestalten.

Bei der Promotionsphase und der sich anschließenden Postdoc-Phase innerhalb des Qualifizierungszeitraums handelt es sich um wissenschaftsbezogene, notwendigerweise hoch kompetitive Qualifizierungsphasen, für die jeweils angemessene Vertragslaufzeiten erforderlich sind. Die in beiden Phasen zu erwerbenden Qualifikationen sind breitgefächert und fallen individuell stets spezifisch aus. Das ist keinesfalls mit berufsbegleitenden Fortbildungen zu vergleichen.

Die Hochschulen qualifizieren ihrem Auftrag gemäß in der Promotions- und in der Postdoc-Phase Wissenschaftler:innen im frühen Karrierestadium nicht ausschließlich für akademische Karrierewege, sondern ganz überwiegend für den außerhochschulischen Arbeitsmarkt, der wissenschaftlich qualifizierte Personen stark nachfragt. Damit die Hochschulen dieser für die gesellschaftliche und wirtschaftliche Innovationkraft zentralen und verfassungsgerichtlich betonten Bildungsaufgabe nachkommen können, bedarf es einer zeitlich angemessenen Ausgestaltung der jeweiligen Qualifikationsphase.

- ## III. Grundsätzlich muss auch die Drittmittelbefristungsmöglichkeit des WissZeitVG neben der Qualifizierungsbefristung erhalten bleiben. Sie ermöglicht Wissenschaftler:innen in frühen Karrierephasen wissenschaftsadäquat und flexibel

individuelle Karrierewege und den Hochschulen ihre Aufgabenerfüllung nach den Landeshochschulgesetzen.

Eine Novellierung des bundesgesetzlichen Rahmens für das funktional notwendige Sonderbefristungsrecht der Wissenschaft schafft nicht mehr unbefristete Stellen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, und weder kann noch soll sie die gebotene Ausdifferenzierung hochschulischer Karrierewege neben der Professur regeln. Mehr unbefristete Stellen für Wissenschaftler:innen nach der Promotion erfordern mehr dauerhafte Mittel für die Grundfinanzierung der Hochschulen und eine entsprechend nachhaltig veränderte Finanzstruktur. Dies muss in Absprache mit den Ländern und entsprechend der Bedarfe beraten werden.

Ein Ausgleich unterschiedlicher Interessenlagen bei wissenschaftsadäquat befristeten Arbeitsverträgen insbesondere für Postdoktorand:innen muss wiederum im komplexen Zusammenspiel der einzelnen Regelungen des WissZeitVG erzielt werden. Ein solcher Ausgleich ist in dem vorliegenden Entwurf im Grundsatz zu erkennen, auch wenn die Grenzen des Vertretbaren für die Hochschulen und das System erreicht, an einigen Stellen sogar deutlich überschritten werden.

IV. Zum Formulierungsentwurf

Vor diesem Hintergrund regt die HRK an, den vorgelegten Entwurf noch in folgenden Punkten anzupassen:

1. Regelungen zur Tariföffnung

Allgemein: Eine weitere Tariföffnung führt zu einer Zersplitterung des Wissenschaftssystems, denn die arbeitgebenden Akteure werden durch unterschiedliche Tarifparteien vertreten, die außerhochschulischen Forschungseinrichtungen (ahF) unterfallen zumeist dem TVöD, die Hochschulen zumeist dem TVL (mit Ausnahmen z. B. Hessen). Die Hochschulen sind nicht mit einer „eigenen Stimme“ in der TdL (ausschreiben) vertreten, sondern über die Landes(innen)minister:innen. Dies konterkariert die Ziele u.a. des Paktes für Forschung und Innovation, die Aufhebung der Versäulung zwischen den ahF und den Hochschulen – durch unterschiedliche Befristungsregeln würde der Wechsel und die überschreitende Karriereplanung erschwert. Daher halten wir eine Tariföffnung für nicht zielführend.

Daher schlagen wir folgende Formulierung vor:

Streichung der erweiterten Tatbestände der Tariföffnung.

Sollte der Gesetzgeber dennoch daran festhalten, weisen wir auf folgende Probleme hin:

Zu den einzelnen Regelungen:

§ 1 Absatz 1 Satz 3 wird wie folgt gefasst:

„Durch Tarifvertrag kann

1. die Anzahl der zulässigen Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge nach § 2 Absatz 1 und 2 festgelegt werden;

=> Dies kann vor allem im Drittmittelbereich die Beschäftigung erschweren, insgesamt halten wir diese Regelung für vertretbar.

(...)

3. für befristete Arbeitsverhältnisse nach § 2 Absatz 1 ein Mindestumfang der Arbeitszeit festgelegt werden; der in § 2 Absatz 1 Satz 10 geregelte gesetzliche Mindestumfang von einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit als Anwendungsvoraussetzung des Gesetzes bleibt hiervon unbenommen;

=> Dies ist bei Drittmittelstellen problematisch, soweit diese nicht ausfinanziert wären, ebenfalls bei Berufungszusagen, die einen vorgegebenen Stellenanteil umfassen.

Daher schlagen wir folgende Formulierung vor:

3. für befristete Arbeitsverhältnisse nach § 2 Absatz 1 ein Mindestumfang der Arbeitszeit **von maximal 50%** festgelegt werden; der in § 2 Absatz 1 Satz 10 geregelte gesetzliche Mindestumfang von einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit als Anwendungsvoraussetzung des Gesetzes bleibt hiervon unbenommen;

4. der Katalog der vertragsverlängernden Sachverhalte nach § 2 Absatz 5 Satz 1 um zusätzliche Sachverhalte erweitert werden;

=> Ohne eine Beschränkung der vertragsverlängernden Sachverhalte lädt diese Vorschrift zum Missbrauch ein. Die vorhandenen Regelungen haben gemeinsam, dass die/der Arbeitnehmer:in geschützt werden soll, weil er einer Tätigkeit nachgeht, die im sozialen, wissenschaftlichen oder gesellschaftlichen Interesse liegt/eine dementsprechende Anerkennung hat. Dies rechtfertigt die automatische Nachgewährung des Beschäftigungsanspruchs. Den Tarifpartner:innen sollte lediglich gestattet werden, für vergleichbare Sachverhalte eine dementsprechende Regelung aufzunehmen.

Daher schlagen wir folgende Formulierung vor:

4. der Katalog der vertragsverlängernden Sachverhalte nach § 2 Absatz 5 Satz 1 um zusätzliche **vergleichbare** Sachverhalte erweitert werden;

5. von der Mindestvertragslaufzeit nach § 6 abgewichen werden.“

=> Dies ist immer wieder diskutiert worden, sollte aber gedeckelt werden.

Daher schlagen wir folgende Formulierung vor:

5. von der Mindestvertragslaufzeit nach § 6 um bis zu sechs Monate abgewichen werden.“

2. Regelungen zur Qualifizierungsbefristung und zur Drittmittelbefristung

Allgemein: Zusammen mit den anderen Mitgliedern der Allianz der Wissenschaftsorganisationen hat die HRK wiederholt klargestellt, dass das Wissenschaftszeitvertragsgesetz nur einer der Bausteine guter Beschäftigung im Wissenschaftssystem ist. Wir haben den erklärten Willen, uns auch durch andere Maßnahmen als Organisationen weiterzuentwickeln. Unser Ziel sind optimale Bedingungen für die Entfaltung unserer Talente. Gemeinsam mit unseren Partnern aus der Politik wollen werden wir diese Bedingungen auch jenseits des Rechtsrahmens weiter verbessern.

Zu den einzelnen Regelungen:

„§ 2 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 2 Halbsatz 1 wird die Zahl „sechs“ durch die Zahl „vier“ ersetzt und die Angabe „im Bereich der Medizin bis zu einer Dauer von neun Jahren“ gestrichen.

=> In dem neuen Entwurf ist jetzt mit einer bis zu vierjährigen Postdoc-Phase ein wissenschaftsadäquaterer Vorschlag vorgelegt als in den Eckpunkten – dabei weisen wir allerdings erneut deutlich darauf hin, dass diese 4 Jahre eine absolute Untergrenze darstellen, da Promovierte ausreichend Zeit zur Orientierung und Weiterentwicklung benötigen. Als arbeitgebende Institutionen in der Wissenschaft unterstützen wir in dieser Phase die Entscheidungen von Wissenschaftler:innen in frühen Karrierephasen über verschiedene Karrierewege bestmöglich. Die Verkürzung in der Medizin muss durch eine entsprechende Umgestaltung des ÄArbVtrG begleitet werden.

bb) Nach Satz 3 wird folgender Satz 4 eingefügt:

„Die Dauer des ersten Arbeitsvertrages soll in den Fällen des Satz 1 drei Jahre und in den Fällen des Satz 2 zwei Jahre nicht unterschreiten.“

=> Dieser Vorschlag ist wissenschaftsadäquat, er ist schon in vielen Fällen Realität (zumindest in der Promotionsphase) an den deutschen Hochschulen.

cc) Die bisherigen Sätze 4 bis 6 werden die Sätze 5 bis 7.

dd) Nach dem neuen Satz 7 wird folgender Satz 8 eingefügt:

„Die nach den Sätzen 1 und 2 insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich im Falle der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger um zwei Jahre.“

=> Es wird begrüßt, dass auch die Care-Verpflichtungen in die Aufzählungen vergleichbar der familienpolitischen Komponente aufgenommen werden.

ee) Der bisherige Satz 7 wird Satz 9.

ff) Nach dem neuen Satz 9 wird folgender Satz 10 eingefügt:

„Eine Befristung nach diesem Absatz ist nur zulässig für Arbeitsverhältnisse mit mindestens einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit.“

=> Es wird begrüßt, dass die Rechtsprechung des BAG nunmehr im Gesetz Niederschlag findet.

b) Nach Absatz 1 wird folgender Absatz 1a eingefügt:

„(1a) Nach Erreichen der nach Absatz 1 insgesamt zulässigen Befristungsdauer ist eine Befristung bis zu einer Dauer von zwei Jahren zulässig, wenn der Abschluss eines unmittelbar anschließenden unbefristeten Beschäftigungsverhältnisses (Anschlusszusage) unter der Voraussetzung vereinbart wird, dass wissenschaftliche oder künstlerische Leistungen erreicht werden, die bei Abschluss des befristeten Vertrags vereinbart werden (Zielvereinbarung); die zulässige Befristungsdauer verlängert sich in dem Umfang, in dem die nach Absatz 1 zulässige Befristungsdauer nicht ausgeschöpft worden ist. Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend. Die Anschlusszusage muss die vereinbarten Leistungsanforderungen berücksichtigen.“

=> Diese zwei Jahre sind kein Ersatz für die R3 Phase, sondern können höchstens helfen, noch fehlende Qualifikationen für eine Stelle neben der Professur gezielt zu erwerben. Die Hochschulen haben bisher keine Erfahrungen mit dem Verfahren einer „Anschlusszusage“, so dass ein erhöhter Verwaltungsaufwand zu erwarten ist („kleine Berufung“ auf eine Dauerstelle).

c) In Absatz 2 wird folgender Satz 2 angefügt:

„Eine Befristung nach Satz 1 ist nur zulässig, wenn die nach Absatz 1 zulässige Befristungsdauer ausgeschöpft ist.“

=> Diese Regelung übersieht, dass es sehr wohl Personen gibt, die sich nicht qualifizieren wollen, sondern nur in Drittmittelprojekten arbeiten wollen. Sie übersieht auch, dass die deutschen Hochschulen, insbesondere auch die HAW/FH, echte FuE Verträge mit Unternehmen schließen, die nicht der Qualifikation dienen sollen. Ausgangs-

punkt scheint lediglich die öffentlich-rechtliche Drittmittelvergabe zu sein, die Qualifizierung vorsieht. Diese bildet nur einen Teil des Drittmittelsystems am. Personen in Drittmittelprojekten werden dann eher in der Altersgruppe Ende 30 liegen, da nicht zwischen Phase 1 und 2 unterschieden wird – fiktional sind das dann zehn Jahre (Nicht-promovierte sind dann ausgeschlossen von Drittmitteltätigkeit). Auch ist nicht klargestellt, ob und inwieweit Verlängerungen der Höchstbefristungsdauer nach S. 6, 7 und 8 hier berücksichtigt werden müssen durch die Hochschulen.

Daher schlagen wir folgende Formulierung vor:

~~Streichung: „Eine Befristung nach Satz 1 ist nur zulässig, wenn die nach Absatz 1 zulässige Befristungsdauer ausgeschöpft ist.“~~

Sollte sich der Gesetzgeber wider Erwarten gegen eine Streichung dieses Vorschlags entscheiden, könnte als Alternative eine Soll-Vorschrift dienen, da es immer wieder Personen gibt, die keine Qualifizierung wollen, sondern lediglich Drittmittelerfahrung erwerben wollen:

„Eine Befristung nach Satz 1 ist *in der Regel vor und nach der Promotion* nur zulässig, wenn die nach Absatz 1 jeweils zulässige Befristungsdauer ausgeschöpft ist. *Verlängerungen der Höchstbefristungsdauer nach Absatz 1 Sätze 5 bis 8 bleiben dabei unberücksichtigt.*“

Sollte es dem Gesetzgeber allein darum gehen, dass die Tatbestände des § 2 Abs. 5 auf die Drittmittelbefristung angewendet werden sollen, könnte folgende Änderung das Ziel wissenschaftsadäquater erreichen. Dies erfordert aber eine entsprechende finanzielle Absicherung der Hochschulen durch die Drittmittelgeber.

„§ 2 Abs. 5 S. 1: Die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages nach *Absätzen 1 und 2* verlängert sich im Einverständnis mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter um (...)“

d) In Absatz 3 Satz 1 werden die Wörter „mehr als“ durch das Wort „mindestens“ ersetzt.

=> Es wird begrüßt, dass die Rechtsprechung des BAG nunmehr im Gesetz Niederschlag findet.

3. Studentische Beschäftigung:

Zu den einzelnen Regelungen:

In § 6 Satz 1 wird die Angabe „sechs“ durch die Angabe „acht“ und der Punkt am Ende durch die Wörter „; die Dauer eines Arbeitsvertrags soll ein Jahr nicht unterschreiten.“ ersetzt.

=> Es ist zu begrüßen, dass die Höchstbefristungsdauer für Studierende heraufgesetzt wird, so wird auch in diesem Bereich gesehen, dass nicht alle Studierende ihr Studium in der Regelstudienzeit absolvieren können. Die Mindestlaufzeit von einem Jahr ist allerdings losgelöst von den Bedarfen an den Hochschulen, da dort studentische wissenschaftliche Hilfskräfte häufig begleitend zu einer Lehrveranstaltung eingesetzt werden, die nicht jedes Semester abgehalten wird.

Daher schlagen wir folgende Formulierung vor:

„; die Dauer eines Arbeitsvertrags soll **sechs Monate** nicht unterschreiten.“

4. Übergangsregelungen:

In § 7 werden die Absätze 1 und 2 wie folgt gefasst:

(1) „Für die vor dem [einsetzen: Tag des Inkrafttretens nach Artikel 3] an staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen sowie an Forschungseinrichtungen im Sinne des § 5 abgeschlossenen Arbeitsverträge gilt § 2 des WissZeitVG in der ab dem 25. Mai 2020 geltenden Fassung fort.

(2) Für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge nach § 2 Absatz 1 Satz 1 und 2 mit Personen, die bereits vor dem [einsetzen: Tag des Inkrafttretens nach Artikel 3] in einem befristeten Arbeitsverhältnis zu einer Hochschule, einem Hochschulmitglied im Sinne von § 3 oder einer Forschungseinrichtung im Sinne von § 5 standen, gilt die in § 2 Absatz 1 Satz 1 und 2 in der ab dem 25. Mai 2020 geltenden Fassung geregelte jeweils zulässige Befristungsdauer bis längstens zum [einsetzen: Datum vier Jahre nach dem Tag des Inkrafttretens nach Artikel 3] fort. § 2 Absatz 5 gilt entsprechend.“

=> Eine an die Dauer der Qualifizierungen angepasste lange Übergangsphase wird begrüßt, sie ist allerdings für Personen, die ihren Karriereweg bereits nach dem alten System begonnen haben, stark verkürzend, da dieser Personenkreis mit sechs Jahren in der Postdoc Phase geplant hatten.

Daher schlagen wir folgende Formulierung vor:

(2) Für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge nach § 2 Absatz 1 Satz 1 und 2 mit Personen, die bereits vor dem [einsetzen: Tag des Inkrafttretens nach Artikel 3] in einem befristeten Arbeitsverhältnis zu einer Hochschule, einem Hochschulmitglied im Sinne von § 3 oder einer Forschungseinrichtung im Sinne von § 5 standen, gilt die in § 2 Absatz 1 Satz 1 und 2 in der ab dem 25. Mai 2020 geltenden Fassung geregelte jeweils zulässige Befristungsdauer bis längstens zum [einsetzen: Datum **sechs** Jahre nach dem Tag des Inkrafttretens nach Artikel 3] fort. § 2 Absatz 5 gilt entsprechend.“

Ich wäre Ihnen sehr verbunden, wenn Sie die Anregungen und Hinweise der HRK in die fortgeführten Beratungen zu der Anpassungsnovelle aufnehmen könnten.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'W. Rosenthal'.

Professor Dr. Walter Rosenthal