

Uwe (University Women of Europe)

GWl (Graduate Women International)

**Geschäftsstelle des DAB:**

Sigmaringer Str. 1, 10713 Berlin  
Tel: 030/3101 6441  
Fax: 030/3101 5996  
Mail: info@dab-ev.org

**Mitglieder des Bundesvorstandes des DAB:**

[REDACTED]

**Stellungnahme zum Entwurf des Ersten Gesetzes zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (1. WissZeitVGÄndG) des Bundesministeriums für Bildung und Forschung vom 15. Juli 2015  
Az. 41212-40/14**

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat den Deutschen Akademikerinnenbundes e.V. in der Verbandsanhörung zur 1. Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes um Stellungnahme gebeten. Ein Beschluss durch das Bundeskabinett liegt noch nicht vor.

In der Stellungnahme des Deutschen Akademikerinnenbundes wird davon ausgegangen, dass das etwaige Änderungsgesetz der Reformbedürftigkeit des im Jahr 2007 in Kraft getretenen WissZeitVG Rechnung tragen will, wenngleich dies nicht in allen von Wissenschafts- und Forschungsseite gewünschten Punkten gelungen ist. Der speziellen Lage von AkademikerInnen wird zu wenig Rechnung getragen, deshalb werden die folgenden Vorschläge unterbreitet.

**A. Problem und Ziel des Referentenentwurfs**

Der Referentenentwurf geht davon aus, dass sich nach der gesetzlichen Evaluierung im Jahre 2011 das WissZeitVG 2007 grundsätzlich bewährt habe; es jedoch einer Novelle bedarf, „die auf eine Verbesserung der Beschäftigungssituation“ des „wissenschaftlichen Personals“ ausgerichtet ist, die die hierauf abzielenden „Bemühungen der Hochschulen und Forschungseinrichtungen als Arbeitgeber [...] wirksam flankieren.“

Der Deutsche Akademikerinnenbund ist der Ansicht: Dies ist ein richtiger, aber ein unvollständiger Ansatz. Vor dem Hintergrund der Tatsache, dass es für die Laufzeit von Verträgen keine rechtlichen Vorgaben und/oder sachliche Gründe für Beschränkungen gibt, geht es aus Sicht des Deutschen Akademikerinnenbundes nicht darum, die Bemühungen von ArbeitgeberInnen, sondern den Erfolg der deutschen Wissenschaft und Forschung zu flankieren. Bereits jetzt umfassen die Arbeitsverträge im Wissenschafts- und Forschungsbereich oft nur Monate und in den seltensten Fällen nicht einmal die Laufzeit des wissenschaftlichen Vorhabens. Geschweige denn, werden Verträge für Jahre abgeschlossen. Der Flexibilität auf ArbeitgeberInnenseite, steht die maximale Unsicherheit der WissenschaftlerInnen gegenüber. Will Deutschland in der internationalen Wissenschaft und Forschung weiterhin Erfolg haben, so müssen Karrierewege an Universitäten und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen nachhaltig gestaltet werden. In der rechtlichen und sachlichen Folge, dass die Karrierewege an Universitäten für das wissenschaftliche Personal so vorgezeichnet sind, dass die laut Wissenschaftsrat 7500 fehlenden Professorenstellen in Zukunft besetzt werden können.

## **B. Lösung des Referentenentwurfs**

In seiner Präambel (Vorblatt) setzt der Referentenentwurf voraus, dass es sachgemäße Kurzbefristungen gegeben habe und diese durch „Orientierungspunkte“ für eine individuelle Vertragsdauer ergänzt werden. Es werden insbesondere eine sachgrundlose Befristung ohne Qualifizierung oder die Nichtberücksichtigung von Mutterschutz und Elternzeit genannt. Die Regelungen der Beschäftigung von wissenschaftlichen Hilfstätigkeiten der Studierenden sollen klarer ausgestaltet werden. Befristungen für das nicht-wissenschaftliche Personal in Drittmittelprojekten erfolgen zukünftig über das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG).

Der Deutsche Akademikerinnenbund vermisst an dieser Stelle des Referentenentwurfs konkrete Bezugspunkte zwischen den so bezeichneten „Orientierungspunkten“ der Novelle und der Evaluierung aus dem Jahr 2011; insbesondere, weil es in der gesetzlichen Anwendungspraxis Auslegungsprobleme gegeben hat. Da die Novellierung zur Beseitigung der mit der Evaluierung ausgemachten Reformbedürftigkeit bei-

tragen soll, wäre an dieser Stelle eine in die Judikatur und / oder in den rechtspolitischen Diskurs eingebettete kurze Einführung zielführend (z.B. Empfehlungen der HRK und des WR). Die beabsichtigte Novellierung könnte dann nicht nur auf eine allgemeine Reformbedürftigkeit, sondern auch auf das Wesentliche der mit der Novellierung beabsichtigten gesetzgeberischen Verbesserungen Wert legen, indem sie den gesellschaftlich-wissenschaftlichen Diskurs ernst nimmt.

### **C. Zu den gesetzlichen Regelungen des 1. Gesetzes zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (E-1. ÄndG WissZeitVG) im Einzelnen**

Aus Sicht des Deutsche Akademikerinnenbundes gehören folgende Bereiche der geplanten Novellierung auf den Prüfstand.

#### **I. Familienpolitische Komponente**

Nach Auffassung des Deutschen Akademikerinnenbund ist die Förderung des akademischen Nachwuchses der zentrale Punkt der Novellierung. Damit verbunden ist die familienpolitische Komponente. Studien zeigen, dass die mangelnde Vereinbarkeit von Wissenschaft, Beruf und Familie eine der Hauptausstiegsgründe von AkademikerInnen aus der Wissenschaft ist. Desweiteren zeichnen sich AkademikerInnen durch ein hohes Maß an Kinderlosigkeit aus. Wir schlagen deshalb folgendes vor:

#### **1. Zu § 2 Absatz 1 Satz 4 in Verbindung mit Abs. 5 Nr. 3 E-1. ÄndG WissZeitVG**

§ 2 Absatz 1 Satz 4 des Entwurfs lautet: „Die nach den Sätzen 1 und 2 *insgesamt zulässige Befristungsdauer* verlängert sich bei Betreuung eins oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind.“

§ 2 Absatz 5 Nr. 3 des Entwurfs lautet: „Die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages nach Absatz 1 verlängert sich im Einverständnis mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter um 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.“

§ 2 Abs. 1 Satz 4 beabsichtigt de lege ferenda eine Verlängerung der Befristungsdauer zum Zwecke der Qualifikation, wenn während der Vertragslaufzeit Mutterschutz oder / und Elternzeit in Anspruch genommen wurde. § 2 Abs. 5 Nr. 3 legt eine Verlängerung des Arbeitsvertrages in die Dispositionsbefugnis der Arbeitsvertragsparteien, wenn eine Beschäftigung aus den Gründen des Mutterschutzes oder der Elternzeit nicht erfolgte.

### **1.1 Stellungnahme zu § 2 Abs. 1 Satz 4 E-1. ÄndG WissZeitVG**

Die Kritik des Deutschen Akademikerinnenbund entzündet sich am Umfang des Nachgewähranspruches und an seiner Form der Geltendmachung.

#### **1.1.1 Geltendmachung des Nachgewähranspruches**

Die WissenschaftlerInnen haben nach dem Wortlaut des § 2 Abs. 1 Satz 4 E-1. ÄndG WissZeitVG einen gesetzlichen Anspruch auf Berücksichtigung der Mutterschutz- und Elternzeiten. Allerdings muss dieser Anspruch derart geltend gemacht werden, indem sich die WissenschaftlerInnen auf diese gesetzliche Bestimmung bei der zuständigen Personalstelle oder ihrem Lehrstuhlinhaber / Institutsdirektor *nachweislich* vor Ablauf ihrer Vertragslaufzeit berufen müssen.

#### **a) Begründung**

Forschung und Wissenschaft finden vorwiegend an staatlichen und staatlich anerkannten Universitäten, Hochschulen und Forschungseinrichtungen statt. Mutterschutzzeiten und Elternzeiten werden nach § 56 des SGB VI (Gesetzliche Rentenversicherung) gesetzlich anerkannt. Der Staat muss dem Prinzip der Einheit der Rechtsordnung folgen, wenn es um die Gewährung von Ansprüchen aus der Anerkennung von Mutterschaft und Elternzeit geht.

## b) Ergebnis

Es ist denknotwendig nur gerecht, wenn der Nachgewähranspruch aus § 2 Abs. 1 Satz 4 E-1. ÄndG WissZeitVG antragslos, allein kraft gesetzlicher Vorschrift von den Universitäten, Hochschulen und Forschungseinrichtungen als Arbeitgeber **anzuerkennen ist**.

### 1.1.2 Umfang des Nachgewährungsanspruchs

Nach dem Wortlaut der Novellierung muss sich der Nachgewährungsanspruch mit der Vertragslaufzeit decken. Das führt zu einer verkürzten Berücksichtigung der antragsgemäß gewährten Elternzeit. Die Diskriminierung des gesellschaftlichen Beitrags von Wissenschaftlerinnen in der Erziehung und Bildung nachwachsender Generationen bleibt erhalten und wird nicht beseitigt.

### a) Begründung zum Umfang des Nachgewähranspruches

Durch die Worte „insgesamt zulässige Befristungsdauer“ besteht ein Nachgewährungsanspruch der WissenschaftlerInnen nur für die Zeiten, in denen sich die Nachgewährungszeit mit der Vertragslaufzeit deckt. Die maximal nachgewährte Zeit richtet sich also einerseits nach der ausgesetzten Zeit und andererseits nach der Restlaufzeit des befristeten Vertrages. Es wird nur die ausgesetzte Zeit, also die Zeit, während dessen das Arbeitsverhältnis während der Befristung von Betreuung wegen ruhte, nicht auf die Befristung im Vertrag angerechnet. Eine Nachgewährungszeit endet mit dem Ende der Vertragslaufzeit und kann infolge des Wortlauts nicht an die Vertragslaufzeit angehängt werden. Eine „Lücke“ der beabsichtigten Regelung eröffnet sich, wenn die restliche Vertragslaufzeit geringer ist, als die als notwendig gewährte Elternzeit. Für den Fall, dass WissenschaftlerInnen zum Zeitpunkt ihrer antragsgemäßen Gewährung von 12 Monaten Elternzeit und 6 Monaten gesetzlichem Mutterschutz nur noch eine Rest-Vertragslaufzeit von 6 Monaten haben, würde ihr Vertragsverhältnis nach ihrer Rückkehr aus der Elternzeit nur für 6 Monate gesetzlich

geregelten Mutterschutz und für 6 Monate Elternzeit verlängert. Die Elternzeit kann nur mit 6 Monaten zu einer Vertragsverlängerung führen, weil ihr Vertragsverhältnis *im Korridor der gesetzlich insgesamt zulässigen Befristungsdauer* von 6 Jahren nur noch eine Restlaufzeit von 6 Monaten zum Zeitpunkt des Eintritts in den Mutterschutz und in die Elternzeit hatte.

Dieses auf den ersten Blick als ungerecht empfundene Ergebnis wird noch ein Stück weit verstärkt, wenn sich der Blick die BetrachterInnen der Tatsache zuwendet, dass der Deutsche Akademikerinnenbund eingangs dieser Stellungnahme deutlich darauf hingewiesen hat: *Die WissenschaftlerInnen sind an **ihren** Forschungsgegenstand gebunden.* Das heißt, es sind die Bedingungen der Rückkehr der WissenschaftlerInnen im Vergleich zu anderen Beschäftigungsverhältnissen in den Blick zu nehmen. Die für den Mutterschutz oder für die Elternzeit beurlaubten WissenschaftlerInnen vollbringen gleichwohl (wenn auch unregelmäßig) fortlaufend wissenschaftliche Aufgaben für das wissenschaftliche Vorhaben (z.B. durch Veröffentlichungen, wissenschaftliche Handreichungen, Mithilfe Organisation Tagungen pp.), obgleich sie beurlaubt worden sind. Sie sind, um den Anschluss nicht zu verlieren, gezwungen an dem wissenschaftlichen Vorhaben (wenn auch eingeschränkt) weiter mit zu arbeiten und deren wissenschaftliche Entwicklung weiter zu verfolgen. Es besteht also zwischen der aus einem „gewerblichen, freiberuflichen oder in der Verwaltung bzw. Wirtschaft“ für die Elternzeit freigestellten Beschäftigten und den WissenschaftlerInnen ein deutlicher Unterschied, da die WissenschaftlerInnen für die Rückkehr alles nur Erdenkliche tun müssen, um ihren wissenschaftlichen Anschluss an den Stand der Forschung nicht in Gänze zu verlieren. Gleichwohl stehen die Chancen für ihre weitere wissenschaftliche Laufbahn nicht unter guten Vorzeichen. Schließlich müssen sie in nicht nur wesentlichen Teilen die weiteren wissenschaftlichen Entwicklungen im Forschungsvorhaben und die wissenschaftlichen Arbeiten Ihrer KollegInnen aus der Forschungsgruppe und die Fortentwicklung aus anderen Forschungsverbänden aufarbeiten, um anschließen zu können. Schließlich kehren sie genau an den Platz und in das Aufgabenfeld zurück, das sie verlassen haben; während die übrigen Beschäftigten aus anderen Tätigkeiten und Branchen schon allein aus organisatorischen Gründen keinen einklagbaren Anspruch darauf haben in das Sachgebiet ihres Arbeitsplatzes zurück zu kehren, den sie vor der Elternzeit inne gehabt haben. Sie set-

zen in der Mehrzahl ihre Arbeit in neuen und anderen Arbeitszusammenhängen fort, beginnen neu.

## **b) Ergebnis**

Genau den in der Wissenschaft originären Bezug zum Forschungsgegenstand berücksichtigt der Umfang des Nachgewähranspruches nicht, wenn sich der Nachgewähranspruch mit der zur Verfügung stehenden Restvertragslaufzeit decken muss. Es muss eine Verlängerung um die volle Nachgewährzeit erfolgen, um sowohl dem Forschungsgegenstand, als auch dem wissenschaftlichen Anschluss der WissenschaftlerInnen dienen zu können. Schließlich vermag nur ein echter Nachgewähranspruch die positive Wirkung auf die wissenschaftliche Fortentwicklung des wissenschaftlichen Vorhabens und der WissenschaftlerInnen zu entfalten.

### **1.1.3 Neuer Vorschlag für den Gesetzestext in § 2 Abs. 1 Satz 4 E-1. ÄndG WissZeitVG**

§ 2 Abs. 1 Satz 4 ist zu ergänzen: „Die nach den Sätzen 1 und 2 insgesamt zulässige Befristungsdauer wird bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind um die Zeit des Mutterschutzes und der Elternzeit unabhängig von der Restvertragslaufzeit verlängert.“

### **1.2 Stellungnahme zu § 2 Abs. 5 Nr. 3 E-1. ÄndG WissZeitVG**

Mit dem Wortlaut des § 2 Abs. 5 Nr. 3 E-WissZeitVG wird den Hochschulen, Universitäten und Forschungseinrichtungen eröffnet, unabhängig von der Regelung in § 2 Abs 1 Satz 4 E-1. ÄndG WissZeitVG den Vertrag zu verlängern. Es handelt sich um eine Option zu § 2 Abs. 1 Satz 4 E-1. ÄndG WissZeitVG für eine Verlängerung eines Arbeitsvertrages, dessen Verlängerung sich nicht auf die höchst zulässige Vertragslaufzeit bezieht.

### 1.2.1 Zur Unklarheit der Regelung

Ob das Vertragsverhältnis zum Zeitpunkt der Einigung beider Vertragsparteien über ein weiteres Vertragsverhältnis noch bestehen muss, bleibt unklar, so das im Zweifelsfall, eine übereinstimmende Willenserklärung beider Vertragsparteien auch noch nach dem Auslaufen eines zuvor geschlossenen Vertrages theoretisch möglich wäre. Allerdings verbirgt diese Unklarheit arbeitsgerichtlichen Konfliktstoff, der der geplanten Regelung die geplante Fortschrittlichkeit der Novellierung wieder nimmt. Die Unklarheit der Regelung wird verschärft im persönlichen Anwendungsbereich.

### 1.2.2 Zum persönlichen Anwendungsbereich

Die Regelung eröffnet den WissenschaftlerInnen mit Kindern, wie der leiblichen Mutter auch, ihre Elternzeit zum Inhalt eines Angebots auf Verlängerung eines Arbeitsvertragsverhältnisses in vollem Umfang der erbrachten Elternzeit gegenüber ihren ArbeitgeberInnen zu machen. Die ArbeitgeberInnen haben die Möglichkeit dieses Vertragsangebot schlichtweg abzulehnen, mit der Folge, dass es im jeweiligen Einzelfall lediglich bei dem Nachgewähranspruch nach § 2 Abs. 1 Satz 4 E-1. ÄndG WissZeitVG innerhalb der insgesamt zulässigen Befristungszeit verbleiben muss.

Es mangelt an der sachlichen Differenzierung, warum nach § 2 Abs. 1 Satz 4 E-1. ÄndG WissZeitVG ein gesetzlicher Anspruch dekliniert ist und warum in § 2 Abs. 5 Nr. 3 E-1. ÄndG WissZeitVG nur eine Option zur Vertragsverlängerung geregelt ist; Aber auch, ob es sich um eine echte vertragliche Option handelt bzw. ob diese Option ernsthaft gewollt oder nur als eine rechtspolitische Attrappe daher kommt. Schließlich behandeln beide geplanten gesetzlichen Bestimmungen die WissenschaftlerInnen ohne sachlichen Grund anders, obgleich in beiden Lebenssachverhalten die WissenschaftlerInnen als Mutter ihre leiblichen, adoptierten oder Pflegekinder betreuen. Der sachliche Grund für die Differenzierung beider Lebenssachverhalte erschließt sich den BetrachterInnen nicht, sondern steht im Widerspruch zu ihrer gesetzlichen Begründung. Es soll nach dem Referentenentwurf der Gesetzgeber das gesellschaftliche Wohl für die Allgemeinheit und das Wohl für das betreute Kind in



der familienpolitischen Komponente rechtspolitisch honorieren (vgl. Ziffer II. Nr. 3 der Begründung zum Entwurf). Aber für eine Differenzierung im rechtlichen Instrument, nämlich in § 2 Abs. 1 Satz 4 E-1. ÄndG WissZeitVG einen deklinierten Anspruch vorzusehen, aber in § 2 Abs. 5 Nr. 3 E-1. ÄndG WissZeitVG nur eine vertragliche Option zuzulassen, ist aus verfassungsrechtlicher Sicht kein Platz. Darüber hinaus schon allein deshalb nicht, weil der unspezifische Begriff der Qualifizierung in § 2 Abs. 1 der wachsenden Diversität von Qualifikation in Wissenschaft und Forschung nicht Rechnung trägt (neben der Habilitation gibt es noch den Nachwuchsgruppenleiter, Juniorprofessur pp.).

### **1.2.3 Ergebnis**

§ 2 Abs. 5 Nr. 3 E-1. ÄndG WissZeitVG verstößt gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz und ist ein Nährboden für weitere arbeitsgerichtliche Auseinandersetzungen über die Frage, ob das Angebot zur Vertragsverlängerung, ähnlich wie bei § 2 Abs. 1 Satz 4 E-1. ÄndG WissZeitVG, bereits vor dem Ende der Vertragslaufzeit abgegeben werden muss oder nicht.

### **1.2.4 Neuer Vorschlag für den Gesetzestext zu § 2 Abs. 5 Nr. 3 E-1. ÄndG WissZeitVG**

Für Nr. 3 sind die Worte „im Einverständnis mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter“ zu streichen.

## **II. Anrechnung von Zeiten einer Beurlaubung für wissenschaftliche Tätigkeiten außerhalb des Hochschulbereichs oder für eine wissenschaftliche Erfahrungen im Ausland**

Nach Auffassung des Deutschen Akademikerinnenbund steht nach wie vor die disponible Anrechnung von Zeiten einer Beurlaubung für wissenschaftliche Tätigkeiten außerhalb des Hochschulbereichs oder für eine wissenschaftliche Erfahrung im Ausland zu stark in Abhängigkeit vom vorhandenen Budget an den Universitäten und

Hochschulen, soll doch mit der Mobilität und Durchlässigkeit als einem weiteren zentralen Punkt der Stärkung des Wissenschaftsstandortes Deutschland die Absicht verfolgt werden, auch mehr ProfessorInnen berufen zu können. Der Referentenentwurf bleibt nach wie vor hinter dem Ziel einer wissenschaftlichen Durchlässigkeit von wissenschaftlicher Erfahrung zwischen dem Hochschul- / Universitätsbereich und dem wissenschaftlichen außeruniversitären Forschungsbereich zurück. Das trifft insbesondere auf die wissenschaftliche Erfahrung im Ausland zu, die insbesondere durch Angebote der wissenschaftlichen Fort- und Weiterbildung geprägt ist. Der geplante § 2 Abs. 5 Nr. 2 beabsichtigt –wie bisher- eine Verlängerung der Befristungsdauer für im Ausland durchgeführte Aus, Fort- oder Weiterbildung sowie die berufliche Erfahrung außerhalb des Hochschulbereichs in die Dispositionsbefugnis der Arbeitsvertragsparteien für eine Vertragsverlängerung zu stellen.

## **1. Zu § 2 Absatz 5 Nr. 2 E-1. ÄndG WissZeitVG**

§ 2 Absatz 5 Nr. 2 des Entwurfs lautet: „Die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages nach Absatz 1 verlängert sich *im Einverständnis mit der Mitarbeiterin* um [...] Zeiten einer Beurlaubung für eine wissenschaftliche [...] Tätigkeit oder eine außerhalb des Hochschulbereichs *oder im Ausland* durchgeführte *wissenschaftliche*, [...] oder berufliche Aus, *Fort- oder Weiterbildung*.“

### **1.1 Stellungnahme zu § 2 Abs. 5 Nr. 2 E-1. ÄndG WissZeitVG**

Der Wissenschaftsrat hat in seinen Empfehlungen zu Karrierezielen und Karrierewegen an Universitäten vom 11. Juli 2014 (Drs. 4009-14) besonders für die Post-Doc-Phase auf die hohen Anforderungen wissenschaftlicher Mobilität, die im Kontext der Vermittlung von Zusatzqualifikationen (transferable skills) für eine spätere Berufung beurteilt werden, hingewiesen. Diese Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung im wissenschaftlichen Berufsfeld dienen der Durchlässigkeit wissenschaftlicher Karrieren und der wissenschaftlichen Interdisziplinarität (S. 78-79 WR). Mit der im Entwurf weiterhin in § 2 Abs. 5 Nr. 2 verankerten Dispositionsbefugnis wird zwar vordergründig der Freiheit von Forschung und Lehre in der Beurteilung dieser vom Wissen-

schaftler erbrachten wissenschaftlichen Qualifizierung Rechnung getragen, jedoch steht und fällt die positive Umsetzung dieses vertraglichen Einverständnisses zwischen der Universität und den WissenschaftlerInnen im Interesse von Forschung und Lehre nach wie vor mit dem Vorhandensein bzw. mit dem Mangel an zusätzlichen Fonds in der Praxis. Eine rechtlich verankerte Dispositionsbefugnis dient in der Post-Doc-Phase gerade nicht dem Erwerb wissenschaftlicher Erfahrung auf verschiedenen Arbeitsmärkten und damit der Stärkung von Mobilität und Wettbewerb, sondern kaschiert im Gewande der rechtlichen Dispositionsbefugnis der Vertragsparteien den Mangel öffentlicher Kassen und könnte das Problem dringend benötigter Ausfinanzierung von wissenschaftlichen Karrierewegen und dringend benötigter wissenschaftlicher Erfahrung auf die unterschiedliche Ausstattung der Länderhaushalte im Wissenschaftsbereich abwälzen.

## **1.2 Ergebnis**

Durch die fehlende finanzielle Erweiterung der Fonds im Universitäts- und Hochschulbereich im Bereich der Grundlagenforschung wird die wissenschaftliche Anerkennung von transferable skills in der Praxis durch die rechtliche Dispositionsbefugnis geopfert. Die vom Wissenschaftsrat geforderte Mobilität und Durchlässigkeit in den Wissenschaften droht leer zu laufen.

## **1.3. Neuer Vorschlag für den Gesetzestext zu § 2 Absatz 5 Nr. 2 E-1. ÄndG WissZeitVG**

Der Wortlaut „im Einverständnis mit der Mitarbeiterin“ ist zu streichen.

### **III. Anrechnung von Vertragszeiten mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit an außeruniversitären Forschungseinrichtungen im Sinne des § 5 auf zukünftige Vertragsverhältnisse an Universitäten und Hochschulen gem. § 2 Abs. 3 E-1. ÄndG WissZeitVG**

Nach Auffassung des Deutschen Akademikerinnenbundes hindert die Anrechnung von Vertragszeiten an außeruniversitären Forschungseinrichtungen auf zukünftige Vertragslaufzeiten an Universitäten und Hochschulen die wissenschaftliche Mobilität und Durchlässigkeit wissenschaftlichen Personals.

#### **1. Zu § 2 Abs. 3 E-1. ÄndG WissZeitVG**

§ 2 Abs. 3 lautet: „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 werden.“

#### **1.1 Stellungnahme zu § 2 Abs. 3 E-1. ÄndG WissZeitVG**

Durch einen mit dem Wort „sind“ zwingenden gesetzgeberischen Befehl wird die Anrechnung von Vertragslaufzeiten an Forschungseinrichtungen nach wie vor ausschließlich an die „nackte“ Existenz des Vertrages, aber nicht an den Inhalt des Forschungsvorhabens bzw. wissenschaftlichen Vorhabens gebunden.

Die Anrechnung von Zeiten in vertraglich absolvierten Zeiten an Forschungseinrichtungen und deutschen Hochschulen erfolgt unterschiedslos, ohne Beurteilung über die Befruchtung der anderweit verbrachten Tätigkeit auf den nach § 2 Abs. 1 Satz 1 zukünftig vertraglich zu befristenden Forschungsgegenstand. Dies hindert in der Personalentscheidung die vertraglich rechtliche Würdigung wissenschaftlicher Interdisziplinarität, indem der schlichte Zeitablauf bisheriger Verträge in den Blick der Beur-

teiler für das neue Anstellungsverhältnis gerät, jedoch einer in Deutschland dringend benötigten wissenschaftlichen Interdisziplinarität de lege die Tür nicht geöffnet wird.

## **1.2 Ergebnis**

Vordergründig gerät das Ziel freier und vor allem interdisziplinärer Forschung in Abhängigkeit zum Vertragsrecht. Tatsächlich dient jedoch die Abhängigkeit zum Vertragsrecht der Rechtfertigung des Status Quo der unzureichenden Finanzausstattung an den Universitäten und Hochschulen der Länder.

## **1.3. Neuer Vorschlag zu § 2 Abs. 3 E-1. ÄndG WissZeitVG**

Das Wort „sind“ ist durch das Wort „können“ in § 2 Abs. 3 E-1. ÄndG WissZeitVG zu ersetzen.

## **IV. Unzureichende Rechtssituation für die Anerkennung von Elternzeit, Aus- und Fortbildung im Ausland oder wissenschaftlicher Tätigkeit außerhalb des Hochschulbereichs auch in Drittmittel finanzierten Vorhaben der Universitäten / Hochschulen**

Der Wissenschaftsrat tritt dafür ein, dass die Karriereentwicklung der Wissenschaftlerinnen unabhängig von den vorhandenen Strukturen zur Profilbildung der Universität / Hochschule beitragen soll. Der Deutsche Akademikerinnenbund erachtet die Pflicht von Drittmittelgebern für eine von Wissenschaft und Forschung dienliche Rechtssituation zu sorgen für unzureichend, weil die Rechtssituation im Drittmittelbereich den Vertragsverhältnissen an den Universitäten und Hochschulen nach wie vor entsprechen muss.

## **1.1 Zu § 3 E-1. ÄndG WissZeitVG**

§ 3 E-1. ÄndG WissZeitVG lautet: „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 des § 1 Abs. 1 Satz 1 abschließt gelten die Vorschriften der §§ 1, 2 und 6 entsprechend.“

## 1.2 Stellungnahme

Während die Zahl der Haushaltsstellen stagniert, hat in der Vergangenheit die Zahl der Drittmittelstellen zugenommen und dies bei einem stetigen Anstieg der Studierendenzahlen. Drittmittelpersonal wird zunehmend in der Lehre eingesetzt. Deren Situation ist aber weder mit einer Personalplanung, noch mit einer vertraglichen Absicherung geregelt. Drittmittelpersonal nimmt deshalb Daueraufgaben in der Lehre wahr. Dies auf kurzzeitig befristeten Verträgen. Wir fordern Dauerstellen für Daueraufgaben. Vertragsverlängerungen, die schlicht in Abhängigkeit von bisher erreichten Vertragslaufzeiten und nicht in Abhängigkeit der Bedingungen an den Universitäten / Hochschulen beurteilt werden, bergen die Gefahr, dass die Lehre an den Universitäten / Hochschulen nicht gestärkt wird. Gerade aus den neuesten Forschungserkenntnissen ergibt sich aber die Pflicht die neuesten Forschungsergebnisse in die Lehre einfließen zu lassen (Vgl. im Übrigen die Ausführungen zu Ziffer I bis III).

## 1.3 Ergebnis

Es werden von Seiten des Gesetzgebers durch die Beurteilung von ausschließlich vertragsrechtlichen Komponenten einer zeitlichen Befristung, Anreize zur kritischen Prüfung, geschweige denn zur Evaluierung der Grundfinanzierung an den Hochschulen durch Politik und Verwaltung nicht gesetzt. Das Gesetz dient nach wie vor der Etablierung des finanziellen Status Quo, gerade weil aus Drittmitteln finanziertes Personal an die Bedingungen der in diesem Entwurf kritisch zu würdigenden Vorschriften der §§ 2 Abs. 1 Satz 4, Abs. 3, Abs. 5 Nr. 3 und Nr. 2 des E-1. ÄndG WissZeitVG gebunden werden soll.

## **1.4 Neuer Vorschlag zum Gesetzestext zu § 3 E-1. ÄndG WissZeitVG**

Es gelten die Vorschläge zu den Ziffern I. bis III.

## **V. Solvente Personalplanung und finanzielle Kontinuität für die Erfüllung der Daueraufgaben an den Universitäten und Hochschulen**

Die gesetzgeberische Untätigkeit schlägt durch auf die universitäre Personalplanung und in ihrer Folge auf die fachliche Insolvenz wissenschaftlicher Daueraufgaben (vgl. die Ergebnisse der Ziffern I. bis IV. dieser Stellungnahme).

### **1. Allianz mit dem Wissenschaftsrat**

Der Deutsche Akademikerinnenbund schließt sich den Feststellungen und Untersuchungsergebnissen des Wissenschaftsrates in dem auf Seite 1 dieser Stellungnahme bezeichneten Dokument zu den erforderlichen pekuniären Bedingungen an den Universitäten und Hochschulen an.

### **2. Forderungen**

Der Deutsche Akademikerinnenbund bekräftigt vor dem Hintergrund der verfassungsmäßig garantierten Freiheit von Forschung und Lehre seine Forderung nach einer auskömmlichen und gesicherten Finanzierung, damit Daueraufgaben in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen und Personalentwicklung unabhängig von der Finanzierungsart und Beschäftigungsdauer, sowohl für das Verwaltungspersonal, für das Wissenschaftsmanagement und die Wissenschaftler flächendeckend und qualitativ hochwertig an den deutschen Universitäten und Hochschulen gewährleistet wird. Dies gilt nicht nur für Haushaltsstellen, sondern auch für den Drittmittelbereich. Über die Novellierung des WissZeitVG hinaus, muss der Bund, sowohl die Länder, als auch die Drittmittelgeber in die Pflicht nehmen.

## **VI. Tenure Track nur im rechtlichen Gewand wissenschaftlicher Perspektive**

Aus der kritisch zu würdigenden Entwurfsfassung der geplanten 1. Änderung des WissZeitVG befürchtet der Deutsche Akademikerinnenbund negative Auswirkungen auf die wissenschaftliche Personalentwicklung nach dem Modell TENURE TRACK. Der Referentenentwurf richtet seinen Fokus ausschließlich auf das Instrument der Befristung und nicht auf die vom Wissenschaftsrat favorisierte rechtspolitische originäre Regelung: die Forschungs- bzw. Wissenschaftsvorhaben. Dies hat zur Folge, dass allein die Tatsache der Befristung in den Fokus der das Recht anzuwendenden Hochschulen und Universitäten gelangt, aber nicht das für den Tenure Track rechtlich notwendige Steuerungsinstrumentarium der Entfristung. Eine solide Regelung des Tenure Track ist gerade für die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses besonders wichtig, denn Studien zeigen, dass Akademikerinnen zunehmend auf diese Positionen rücken.

### **1.1 Zu § 2 Abs. 1 Satz 1 und 2 sowie letzter Satz E-1. ÄndG WissZeitVG**

§ 2 Abs 1 Satz 1 und 2 lauten: „Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Abs. 1 Satz 1 genannten Personals, das zur eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung beschäftigt wird und nicht promoviert ist, ist bis zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig. Nach abgeschlossener Promotion ist eine Befristung zur eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung bis zu einer Dauer von sechs Jahren, im Bereich der Medizin bis zu einer Dauer von neun Jahren zulässig; [...] Innerhalb der jeweils zulässigen Befristungsdauer sind auch Verlängerungen eines befristeten Arbeitsverhältnisses möglich.“

### **1.2 Stellungnahme**

Diese Enthaltensamkeit verteidigt die ministerielle Entwurfsfassung in ihrer Begründung mit dem verfassungsrechtlichen Grundsatz, dass Forschung und Lehre frei sind, weshalb die Ausgestaltung der Qualifizierungsprozesse in den Wissenschaftseinrichtungen jeweils deren ureigene Aufgaben seien (vgl. zu Nummer 2, zu Buchstabe a)



Nr. 2 der Begründung). Das Recht nach dem WissZeitVG begrenzt jedoch die vertraglichen Handlungsmöglichkeiten, wenn es begabten WissenschaftlerInnen nicht bereits während der Promotionsphase den Weg auf eine gesicherte Fortführung ihrer Forschung im Interesse des Forschungsprofils ihrer Universität / Hochschule gibt. Dieses Argument des DAB wird insbesondere dadurch gestützt, weil nach § 2 Abs. 1 letzter Satz eine Entfristung innerhalb des 6+6-Modells nur *innerhalb der zulässigen* Befristungsdauer rechtlich möglich ist.

### **1.3. Ergebnis**

Diese Divergenz zwischen der gesetzlichen Begründung und ihrer rechtlichen Umsetzung hat zur Folge, dass in der Praxis die rechtlichen Sicherungen des wissenschaftlichen Qualifizierungsmodells Tenure Track für die Weiterentwicklung der Wissenschaft buchstäblich verloren gehen.

### **1.4. Neuer Vorschlag für den Gesetzestext zu § 2 Abs. 1 Satz 2 Halbsatz 1 E-1. ÄndG WissZeitVG**

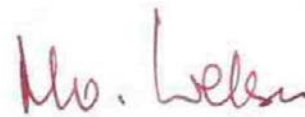
Nach dem Wort „zulässig“ ist folgende Ergänzung anzufügen: „wenn mit dem in § 1 Absatz 1 Satz 1 genannten Personal vereinbart wird, dass die Befristungsabrede entfällt, wenn aufgrund rechtzeitig durch Gutachten festzustellender fachlicher, pädagogischer und persönlicher Eignung das Qualifizierungsziel erreicht worden ist.“

## VII. Schlusswort

Eine ordentliche Personalplanung an den Universitäten und Hochschulen muss auch den Drittmittelbereich und das Wissenschaftsmanagement sowie den Technologietransfer umfassen. Die Lage des akademischen Nachwuchses in Deutschland ist desolat. Darüber kann auch eine positive Evaluierung des WissZeitVG nicht hinwegtäuschen. Die Novellierung des WisszeitVG sollte Chancengerechtigkeit als Zielvorstellung haben.



Dr. med. Patricia von Aden



Maria von Welser