

## **Stellungnahme des DGB zum Referentenentwurf des Bundesministeriums für Bildung und Forschung für ein Erstes Gesetz zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (1. WissZeitVGÄndG)**

Herausgeber:  
DGB-Bundesvorstand  
Abt. Bildungspolitik und  
Bildungsarbeit  
Abt. Recht

Verantwortlich:  
Annelie Bunt-  
bach  
Elke Hannack

Henriette-Herz-Platz 2  
10178 Berlin  
Postanschrift:  
Postfach 11 03 72  
10833 Berlin

Telefon 030 24060-0  
Telefax 030 24060-410  
E-Mail:  
marta.boening@dgb.de  
sonja.bolenius@dgb.de

## Vorbemerkung:

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen das Vorhaben des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF), das Wissenschaftszeitvertragsgesetz stärker an die tatsächlichen Bedürfnisse der Beschäftigung in der Wissenschaft anzupassen. Die Personalstruktur und Karrierewege an deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen sind zurzeit durch unberechenbare Berufsperspektiven und instabile Beschäftigungsbedingungen gekennzeichnet. Der Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013 hat gezeigt, dass es in der letzten Dekade zu erheblichen Verschiebungen zu Lasten regulärer, unbefristeter Beschäftigung gekommen ist. Besonders deutlich wird dies bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen. 2010 waren bereits 90 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen in den Hochschulen befristet beschäftigt. Der Anteil teilzeitbeschäftigter wissenschaftlicher Mitarbeiter/innen ist zwischen 2000 und 2010 von 38 auf 45 Prozent gestiegen. Der Anteil drittmittelfinanzierter Stellen ist im gleichen Zeitraum von 36 auf 43 Prozent gestiegen. Und: Über die Hälfte der Zeitverträge hat eine Laufzeit von weniger als einem Jahr. Diese ausufernde Befristungspraxis unterstreicht den politischen Handlungsbedarf.

Für die Novellierung sollten insbesondere zwei Grundsätze leitend sein:

1. dass **Daueraufgaben auf Dauerstellen** zu erbringen sind und
2. dass das Wissenschaftszeitvertragsgesetz im Kern ein **Qualifizierungsgesetz** ist – den Hochschulen und Forschungseinrichtungen ein Sonderbefristungsrecht, also nur für Stellen mit dem Ziel einer definierten wissenschaftlichen Qualifikation, eingeräumt wird.

## Zu den Vorschriften im Einzelnen:

Im Gesetzestext sollte einleitend der Anwendungsbereich des Gesetzes konkret bestimmt werden. Eine klare Regelung, für welche Beschäftigten und Einrichtungen die von den allgemeinen Befristungsregeln abweichenden Regelungen des WissZeitVG zur Anwendung kommen, erscheint unter dem Aspekt des gesetzlichen Transparenzgebotes notwendig. Dabei ist unter anderem klarzustellen, dass überwiegend mit Lehraufgaben betraute Mitarbeiter/innen nicht in den Geltungsbereich fallen, denn sie erbringen in der Regel keine wissenschaftlichen Dienstleistungen und sind nicht zur eigenen Qualifizierung beschäftigt.

### **Zu § 1 – Befristung von Arbeitsverträgen**

Die im § 1 vorgenommenen Präzisierungen zu den Möglichkeiten ergänzender bzw. konkretisierender Vereinbarungen reichen nicht aus. Der Ausschluss tarifvertraglicher Regelungen stellt ein nicht mehr zeitgemäßes Relikt dar. Die Sonderregelungen im TV-L zeigen beispielhaft, dass wissenschaftsadäquate Regelungen im tariflichen Rahmen möglich und zielführend sind. Durch tarifliche Gestaltung wird es besser gelingen, die Interessen der Wissenschaftler/innen in Bezug auf ihre Vertragsgestaltung und die Spezifika bestimmter Einrichtungen zu berücksichtigen als das durch eine ausschließlich gesetzliche Regelung der Fall ist. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften erwarten eine vollständige Aufhebung der Tarifsperrung. Ergänzend sollen dort, wo keine tarifliche Regelung gelingt, vorteilhaftere Vereinbarungen mit der Arbeitnehmervertretung ermöglicht werden.

Der Grundsatz des unbefristeten Beschäftigungsverhältnisses muss umgesetzt werden. Es bleibt eine Verpflichtung, auch in der Wissenschaft Daueraufgaben 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. Eine unbefristete Beschäftigung ist auch auf überwiegend

aus Mitteln Dritter finanzierten Stellen möglich. Dazu sind die rechtlichen Voraussetzungen zu schaffen.

## **Zu § 2 – Befristungsdauer, Befristung wegen Drittmittelfinanzierung**

### **§ 2 (1)**

Die Grundüberlegung, dass im Referentenentwurf der Anwendungsbereich im § 2 (1) dahingehend präzisiert wird, dass Befristungen aufgrund des WissZeitVG nur zulässig sind, wenn sie der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung dienen und dass die Befristungsdauer jeweils so bemessen sein soll, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist, ist zu begrüßen.

Allerdings ist zu befürchten, dass die gewählte Formulierung gleich in mehrfacher Hinsicht zu unkonkret ist, um zu substantiellen Verbesserungen zu führen. Dem Missbrauch könnten damit Tür und Tor geöffnet werden und ein Definitionsstreit vor den Arbeitsgerichten ausgelöst werden.

Was unter einer wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung im Sinne des Gesetzes zu verstehen ist, bleibt vollkommen unklar. Dadurch droht, dass die jeweiligen Einrichtungen beliebig bestimmte Tätigkeiten als wissenschaftliche oder künstlerische Qualifizierung zuordnen, womit sie den Anwendungsbereich des Gesetzes im Grunde eigenständig bestimmen könnten. Hier muss eine Präzisierung, beispielsweise im Sinne einer nicht abschließenden Aufzählung, vorgenommen werden, mit dem Ziel den Anwenderinnen und Anwendern einen klaren Orientierungsrahmen zu geben.

Die Bestimmung der Satzes 3, wonach die Dauer der Befristung so bemessen werden soll, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessenen ist, greift zu kurz. Die als Ziel des WissZeitVG angestrebte Qualifizierung des wissenschaftlichen Personals kann nur verwirklicht werden, wenn die vereinbarten Vertragslaufzeiten das Erreichen des vereinbarten Qualifizierungsziels sicherstellen. Als zeitlicher Orientierungsrahmen bieten sich für Promovierende und für die erste Befristung nach der Promotion (Post-Doc) 36 Monate an. Das entspricht der regulären Laufzeit der Promotionsstipendien der DFG bzw. der Mindestlaufzeit von Juniorprofessuren. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften halten es für notwendig, eine qualifikationsbezogene Mindestvertragslaufzeit im Gesetz vorzusehen, die die vertragliche Befristung fachüblich so bemisst, dass sie zum Erreichen des vereinbarten Qualifizierungsziels üblicherweise ausreicht und dabei aber drei Jahre in der Regel nicht unterschreitet. Wird eine „in der Regel“ Formulierung gewählt ist im begründeten Ausnahmefall die Vereinbarung kürzerer Vertragslaufzeiten weiterhin möglich. Die Hochschulen und die außerhochschulische Forschung hätten damit auch künftig ausreichend Spielraum um z. B. Restmittel auszuschöpfen oder Anschlussverträge mit kurzer Laufzeit zu schließen, um ein Vorhaben abschließen zu können.

Dieses Kriterium lässt sich dadurch objektivieren, dass der Bestimmung der Befristungsdauer der durchschnittliche Zeitbedarf zum Erreichen des angestrebten Qualifizierungsziels innerhalb des jeweiligen Faches zugrunde gelegt wird.

Angesichts des hohen Anteils an Teilzeitstellen ist zudem eine verbindliche Festlegung des zeitlichen Anteils der vereinbarten Arbeitszeit, welcher ausschließlich der eigenen Qualifizierung dient, notwendig. Ohne eine dahingehende verbindliche Regelung ist davon auszugehen, dass die Arbeit an der eigenen wissenschaftlichen Qualifikation größtenteils außerhalb der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit erfolgt. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften haben sich bereits 2012 im Hochschulpolitischen Programm dafür ausgesprochen, dass mindestens 50 Prozent der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit von Qualifizierungsstellen mit dem Ziel der Promotion der eigenen wissenschaftlichen Qualifikation dienen sollen.

Der besonderen Situation von Menschen mit Behinderung auf wissenschaftlichen und künstlerischen Qualifizierungsstellen soll verpflichtend dadurch Rechnung getragen werden, dass sich die maximal zulässige Befristungsdauer bis zum Erreichen des Qualifizierungsziels um bis zu zwei Jahre verlängert.

Ohne die vorgeschlagenen Präzisierungen und Ergänzungen befürchten der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften, dass die Novellierung nicht im erforderlichen Umfang zu einer Steigerung der Attraktivität und Inklusivität der wissenschaftlichen Karrierewege sowie zu einem Zurückdrängen der Zahl der Verträge mit extrem kurzer Laufzeit beitragen wird.

## **§ 2 (2)**

Der Vorschlag die Befristung, wenn die Stelle überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird, zeitlich an die Dauer der Mittelbewilligung zu koppeln ist zunächst positiv zu bewerten. Es ist davon auszugehen, dass diese Neuregelung dazu beitragen kann, das gesetzte Ziel, die Zahl der Verträge mit extrem kurzen Laufzeiten zu reduzieren, für den Drittmittelbereich erreicht wird. Allerdings ist die „Dauer der Mittelbewilligung“ häufig nicht gleichbedeutend mit der Dauer der Projektlaufzeit. Die Begrifflichkeit ist daher zu präzisieren, da aus der Begründung des BMBF deutlich wird, dass eigentlich die Projektlaufzeit gemeint ist (vgl. die Ausführungen unter II 1. im Vorblatt auf S. 6 mit Stand vom 09.07.2015: „[...] die vereinbarte Befristungsdauer hat der Dauer der bewilligten Projektlaufzeit zu entsprechen“.)

Die Ausgestaltung einer familienpolitischen Komponente, die insbesondere einen Anspruch auf eine entsprechende Vertragsverlängerung um die Freistellungszeiten bei Mutterschutz, Elternzeit oder Pflege für alle befristet beschäftigten Wissenschaftler/innen umfassen müsste, greift nach wie vor zu kurz. Hier ist insbesondere die Herausnahme der Beschäftigten, deren Stellen über Drittmittel finanziert werden, unter familienpolitischen Gesichtspunkten ausgesprochen problematisch und unter Gleichbehandlungsgesichtspunkten inakzeptabel. Die reine Möglichkeit einer Verlängerung über die Höchstbefristungsgrenze hinaus wird nichts an dem Umstand ändern, dass die Hochschulen und die außerhochschulische Forschung damit höchst unterschiedlich umgehen. Für die Beschäftigten auf Drittmittel finanzierten Stellen fehlt die familienpolitisch erforderliche Planungssicherheit gänzlich. Erforderlich ist ein klarer Rechtsanspruch der betroffenen Beschäftigten mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben auf die Verlängerung ihrer befristeten Arbeitsverträge.

Die generelle Herausnahme des nichtwissenschaftlichen und nichtkünstlerischen Personals aus dem Geltungsbereich des WissZeitVG ist nachdrücklich zu begrüßen. Diese Beschäftigtengruppe wird in der Regel nicht zur eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifikation beschäftigt. Vergleiche auch die Anmerkungen zu §§ 3, 4 und 5.

Der Grundwehrdienst und damit auch der Zivildienst sind mit Aussetzen der Wehrpflicht 2011 durch den freiwilligen Wehrdienst und den Bundesfreiwilligendienst ersetzt worden. Die Formulierung muss entsprechend in § 2 (5) 4 angepasst werden.

## **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 – Studienbegleitende Beschäftigung**

Der § 6 ist neu in das Gesetz aufgenommen. Darin wird ein neuer Befristungsstatbestand innerhalb des ohnehin als Sonderbefristungsrecht zu qualifizierenden WissZeitVG geschaffen, dessen Daseinsberechtigung höchstproblematisch ist. Der DGB und seine Mitglieds-gewerkschaften unterstützen den Gesetzgeber in seiner Absicht, die Anrechnung von Zeiten als Studentische Hilfskraft bis zum Masterabschluss auf die höchstzulässigen Befristungszei-ten bis zur Promotion rechtssicher zu unterbinden.

Das Ziel, Tätigkeiten als Studentische Hilfskraft an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen von der Höchstbefristungsgrenze auszunehmen kann einfacher und eindeutiger erreicht werden, indem eingangs der persönliche Anwendungsbereich des Gesetzes präzise bestimmt wird (siehe hierzu unsere Forderung vor Anmerkungen zu § 1). Alternativ ließe sich das angestrebte Ziel mit einer Klarstellung in § 2 Abs.1 S. 1 dass Zeiten aus einer Beschäftigung als Studentische Hilfskraft nicht auf die zulässige Befristungsdauer nach diesem Gesetz anzurechnen sind, erreichen.

## **Zu § 7 – Rechtsgrundlage für bereits abgeschlossene Verträge**

§ 7 bleibt unverändert.

## **Schlussbemerkung**

Der Referentenentwurf greift eine Reihe zentraler Regelungsbedarfe auf. Die Klarstellung, dass es sich um ein Sonderbefristungsrecht zur wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung handelt ist ein wichtiger Schritt. Entsprechend ist die Herausnahme des nicht-wissenschaftlichen und nichtkünstlerischen Personals sinnlogisch und nachdrücklich zu begrüßen.

Um eine echte Verbesserung der Rechtslage und der Rechtssicherheit für die Beschäftigten und ihre Arbeitgeber zu erreichen, bedarf es einer Konkretisierung der zentralen Begriffe dieses Gesetzes. Darüber hinaus ist eine vollständige Aufhebung der Tarifsperre geboten, da durch tarifliche Regelungen besser sachgerechte Lösungen für unterschiedliche Beschäf-tigtengruppen gefunden werden können.

Für die zur eigenen Qualifizierung Beschäftigten muss das WissZeitVG um Mindestvertrags-laufzeiten sowie klar definierte Zeitanteile für die eigene Qualifikation ergänzt werden.

Die vorgenommenen Ergänzungen zur Ausgestaltung einer familienpolitischen Komponente, greifen zu kurz. Die reine Möglichkeit einer Verlängerung über die Höchstbefristungsgrenze hinaus wird nichts an dem Umstand ändern, dass die Hochschulen damit unterschiedlich umgehen. Für die Beschäftigten auf Drittmittel finanzierten Stellen fehlt die familienpolitisch erforderliche Planungssicherheit gänzlich. Erforderlich ist ein klarer Rechtsanspruch der zur eigenen Qualifizierung oder aufgrund von Drittmittelfinanzierung befristet Beschäftigten mit Betreuungs- und Pflegaufgaben auf die Verlängerung ihrer befristeten Arbeitsverträge sowie die Ergänzung um einen Nachteilsausgleich.

In der vorgesehenen Evaluierung ist kritisch zu prüfen, 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.