

Der Präsident

HRK Hochschulrektorenkonferenz, Ahrstraße 39, D-53175 Bonn  
Bundesministerin für Bildung und Forschung  
Frau Professorin Dr. Johanna Wanka  
Kapelle-Ufer 1  
10117 Berlin

Ansprechpartner:

■■■■■■■■■■  
■■■■■■■■■■

Kontakt:

■■■■■■■■■■  
■■■■■■■■■■

Zeichen:

■■■■

**nur per Email:**

ralf.birle@bmbf.bund.de

412@bmbf.bund.de

**Stellungnahme zum Referentenentwurf des ersten Gesetzes  
zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes  
(1. WissZeitVGÄndG)**

31. Juli 2015

Sehr geehrte Frau Bundesministerin,

für die Möglichkeit zur Stellungnahme zum Referentenentwurf des ersten Gesetzes zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (RE-WissZeitVG) bedanke ich mich im Namen der in der Hochschulrektorenkonferenz vertretenen 268 Hochschulen.

Mit Erleichterung haben wir zur Kenntnis genommen, dass durch den vorgelegten Referentenentwurf die in der Wissenschaft bei der Beschäftigung und Befristung von wissenschaftlichem und künstlerischem Personal in der Qualifizierungsphase und in drittmittelfinanzierten Projekten erforderliche Flexibilität und Dynamik nicht beeinträchtigt werden soll. Es ist aus Sicht der Hochschulen eine zentrale Forderung, dass die Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes nicht als Selbstzweck erfolgen darf, sondern das Ziel verfolgen muss, die Hochschulen bei ihren Maßnahmen zur Nachwuchsförderung und zur Personalentwicklung zu unterstützen.

Natürlich sollte die Befristungspraxis der Hochschulen Transparenz und Verlässlichkeit für den wissenschaftlichen Nachwuchs gewährleisten – aber nicht im Sinne einer Garantie auf einen Karriereweg, denn die kann in der Wissenschaft nur durch Bestenauswahl gewährleistet werden (siehe dazu auch die anliegenden Empfehlungen der HRK zur Befristungspraxis und zum Orientierungsrahmen). Hochschulen benötigen zur Erfüllung ihrer Aufgaben unbefristetes und befristetes Personal – und Personal in Qualifizierungsphasen und in Drittmittelprojekten muss selbstverständlich auch befristet beschäftigt werden können. Denn jede Qualifizierung und jedes Drittmittelprojekt hat einen klar definierten Endpunkt.

Aufgrund der Vielfalt der Qualifizierungsmöglichkeiten und Projektformate sind gesetzlichen Detailregelungen im Befristungsrecht des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals und damit Detailsteuerungen kontraproduktiv. Stattdessen ist es erforderlich, dass die Vorgesetzten bzw. Betreuerinnen und Betreuer sowie die Hochschulleitungen ihre personal- und hochschulpolitische Verantwortung wahr-

nehmen. Wichtigste Möglichkeit, diese Entwicklungen zu unterstützen, ist dabei nicht die Neufassung des WissZeitVG, sondern die Verbesserung der derzeit unzureichenden Grundfinanzierung der Hochschulhaushalte. Dem könnte durch den Bund z.B. durch eine Vollkostenfinanzierung der Forschungsförderung entgegen gewirkt werden: Denn diese würde aufgrund des entfallenden Kofinanzierungsbedarfs aus den Grundmitteln der Hochschulen Handlungsspielräume eröffnen, die z.B. auch zur Begründung weiterer unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse mit Nachwuchswissenschaftlerinnen und –wissenschaftlern genutzt werden könnten.

Die konkreten Anmerkungen zum Referentenentwurf entnehmen Sie bitte der Anlage. Ich würde mich freuen, wenn wir damit zu einer weiteren Verbesserung des Entwurfs beitragen könnten.

Mit freundlichen Grüßen



Professor Dr. Horst Hippler

Anlage

## **Stellungnahme der HRK zum Referentenentwurf für ein Erstes Gesetz zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes**

### **Zu § 1 WissZeitVG**

Die HRK befürwortet die Aufrechterhaltung der so genannten Tarifsperre in § 1 WissZeitVG, da diese die Einheitlichkeit der Regelungen der Befristungen im Hochschulbereich gewährleistet und somit die Mobilität der Beschäftigten auch weiterhin nicht behindert.

### **Zu den Änderungen zu § 2 WissZeitVG**

#### **Absatz 1:**

Die HRK begrüßt, dass die sachgrundlose Befristungsmöglichkeit erhalten bleibt, obwohl in der Formulierung in § 2 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 RE-WissZeitVG die Befristung nunmehr an die „eigene wissenschaftliche oder künstlerische Qualifizierung“ geknüpft wird. Es wird aber zu bedenken gegeben, dass nach der gesetzlichen Systematik die Formulierung „zur eigenen ...“ missverständlich gedeutet werden könnte und einen eigenständigen Befristungsgrund einführen würde. Hier wäre eine rechtssichere Formulierung wünschenswert.

Die HRK ist erleichtert, dass keine Mindestvertragslaufzeiten eingeführt werden, wie dies im Vorfeld der Novellierung gefordert worden ist. Dies entspricht einer Hauptforderung der Hochschulen. In der Begründung wird richtigerweise u.a. auf die Beschlüsse der HRK zu den Befristungsleitlinien und zum Orientierungsrahmen verwiesen. Die Befristungsdauer soll sich – wie auch von der HRK gefordert – am Qualifizierungsziel orientieren. Die Formulierung „... dass sie der Qualifizierung angemessen ist.“ gibt den Hochschulen die notwendige Flexibilität, könnte aber wegen ihrer Offenheit in der gerichtlichen Überprüfung problematisch werden.

Die HRK begrüßt zudem die Klarstellung in Bezug auf die Kinderbetreuung im § 2 Abs. 1 Satz 5 RE-WissZeitVG, wonach auf den erweiterten Kindsbegriff nach § 1 Abs. 3 des Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit abgestellt wird.

Hinzuweisen ist noch darauf, dass der Anknüpfungspunkt „Nach abgeschlossener Promotion ...“ in § 2 Abs. 1 S. 2 WissZeitVG auf Grund der unterschiedlichen Regelungen in den Promotionsordnungen zu Rechtsunsicherheiten führt. Eine Formulierung, die z.B. an die mündliche Prüfung (und die Verkündung des Gesamtergebnisses) anknüpft, könnte dabei Klarheit schaffen, ohne in die Regelungskompetenz der Hochschulen zu den Promotionsordnungen einzugreifen.

**Absatz 2:**

Auch mit der Ergänzung in § 2 Abs. 2 Satz 1 RE-WissZeitVG, wonach die Befristungsdauer, soweit die Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird, an die Dauer der Mittelbewilligung geknüpft wird, liegt der Referentenentwurf auf der Linie der von HRK bereits im Vorfeld verabschiedeten Kernthesen zum Orientierungsrahmen (s. Anlage). Dennoch sollte aus Gründen der Rechtsklarheit der RE-WissZeitVG nach „Mittelbewilligung“ um „**für diese Beschäftigung**“ ergänzt werden. Damit würde klargestellt werden, dass besonders in langfristigen Drittmittelprojekten auch unterschiedliche Aufgaben durch unterschiedliche befristete Beschäftigung erfüllt werden müssen.

Die HRK wendet sich entschieden gegen die Streichung des Satzes 2 des § 2 Absatz 2 WissZeitVG, wodurch eine Befristung des nichtwissenschaftlichen und nichtkünstlerischen Personals, dessen Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird, nach dem WissZeitVG nicht mehr möglich wäre. Die Hochschulen stellen dieses akzessorische Personal gerade für einen projektbedingten Mehraufwand ein, der ohne die drittmittelfinanzierten Projekte nicht vorhanden wäre. Innerhalb dieser Projekte wird für die darin tätigen Teams eine rechtlich gleichlaufende Befristung ermöglicht, der mit dem Vorschlag des Referentenentwurfs die rechtliche Grundlage entzogen wird. Dadurch würde es in ein und demselben Projekt nunmehr unterschiedliche Rechtsgrundlagen für die Befristung geben, für das nichtwissenschaftliche und nichtkünstlerische Personal nur noch das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Die dort vorliegenden Befristungsgründe werden aber dem besonderen hochschulischen Interesse nicht gerecht, da nur durch die jetzige Regelung des WissZeitVG den Hochschulen die Prognose zum Wegfall des Beschäftigungsbedarfs trotz Fortführung drittmittelfinanzierter Forschungsvorhaben erleichtert wird (so auch: Müller-Gloge, Rn. 9 zu § 2 WissZeitVG, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 15. Auflage 2015) – was in der Gesetzesbegründung zum Referentenentwurf übersehen wird.

**Absatz 3:**

Ein Teil der Rechtsunsicherheiten, die sich bisher nach § 2 Absatz 3 WissZeitVG bei der Anrechnung früherer Beschäftigungsverhältnisse ergeben haben, wird durch den Referentenentwurf gelöst (siehe unten zum neuen § 6). Bedauerlicherweise wird jedoch das von Preis (in: Kommentar zum WissZeitVG, Rn. 101 ff zu § 2 WissZeitVG, 2008; wohl auch: Müller-Gloge, Rn. 14 zu § 2 WissZeitVG, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 15. Auflage 2015) benannte Problem der Nicht-Anrechnung von Beschäftigungsverhältnissen mit einer Arbeitszeitverpflichtung bis zu einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit und der Bedenken der Vereinbarkeit mit der Befristungsrichtlinie nicht im Gesetzestext gelöst – und in der Gesetzesbegründung zum Referentenentwurf nur zu § 6 RE-WissZeitVG angesprochen. Hier wäre eine Klarstellung im Gesetzestext wünschenswert. Diese könnte z.B. durch eine Streichung der grundsätzlichen Nichtanrechnung von befristeten Arbeitsverhält-

nissen mit weniger als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit erfolgen. Im Gegenzug könnten solche Arbeitsverhältnisse mit Beschäftigungsfristen von bis zu maximal drei Jahren nicht auf die Höchstgrenze angerechnet werden. Somit würde in diesen Fällen eine maximale Höchstgrenze von 9 Jahren geschaffen werden, die durch die Befristungsrichtlinie gedeckt wäre. Ebenso sollte klargestellt werden, dass lediglich Arbeitsverhältnisse als wissenschaftliches oder künstlerisches Personal angerechnet werden. Eine Formulierungsanregung könnte sein:

(3) Auf die in Absatz 1 geregelte zulässige Befristungsdauer sind alle befristeten Arbeitsverhältnisse **als Personal nach § 1 Abs. 1 Satz 1 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. **Dies gilt nicht für Arbeitsverhältnisse nach S. 1 bis zu einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit für die jeweilige Dauer bis zu einer Höchstgrenze von maximal drei Jahren.**

**Absatz 5:**

Die HRK begrüßt auch hier die Klarstellung in Bezug auf die Kinderbetreuung im § 2 Abs. 5 Satz 1 RE-WissZeitVG, wonach auf den erweiterten Kindsbegriff nach § 1 Abs. 3 des Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit abgestellt wird. Die Formulierungsänderungen in § 2 Abs. 5 Satz 2 und Satz 3 RE-WissZeitVG sollten jedoch nochmals eingehend daraufhin überprüft werden, ob dadurch die gesamten Zeiten der Einschränkung nach § 2 Absatz 5 Nr. 1 – 5 WissZeitVG auf die Befristungsdauer anzurechnen sind, was nicht der ratio legis entsprechen dürfte. Dies könnte durch folgende Ergänzung in Satz 2 klargestellt werden: **„Dabei soll die Verlängerung in den Fällen des Satzes 1 Nr. 1, 2 und 5 die Dauer von jeweils zwei Jahren nicht überschreiten. Zeiten nach Satz 1 Nr. 1, 2 und 5 werden für jeweils bis zu zwei Jahre, Zeiten nach Satz 1 Nr. 3 und 4 unbegrenzt nicht auf die nach Absatz 1 zulässige Befristungsdauer angerechnet.“**

**Zu der Neuschaffung von § 6 WissZeitVG**

Es wird nunmehr endlich klar gestellt, dass studienbegleitende Arbeitsverhältnisse nicht auf die Befristung nach dem WissZeitVG angerechnet werden, soweit sie unter diese neue eigenständige sechsjährige sachgrundlose Befristungsmöglichkeit fallen. Aus der Begründung ergibt sich, dass sich diese auch auf die Beschäftigung als wissenschaftliche Hilfskraft bezieht, soweit sie studienbegleitend neben einem Masterstudium erfolgt und nicht der eigenen Qualifizierung dient.