

Bundesministerium für Bildung und Forschung
53170 Bonn

THESIS
Interdisziplinäres Netzwerk für
Promovierende und Promovierte e.V.

Dr. Anna Tschaut
– Bundesvorsitzende –
Aueweg 9
34590 Wabern
vorsitz@thesis.de
www.thesis.de

Stellungnahme 1. WissZeitVGÄndG

30.07.2015

Stellungnahme zum Referentenentwurf für ein „Erstes Gesetz zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (1. WissZeitVGÄndG)“ vom 09.07.2015

Die Anwendung des 2007 in Kraft getretenen Wissenschaftszeitvertragsgesetzes hat für den wissenschaftlichen Nachwuchs in Deutschland zu Beschäftigungsbedingungen geführt, die von Befristungen und Kurzzeitverträgen geprägt sind, welche in ihrem Ausmaß sowohl dem Anspruch an angemessene Arbeitsbedingungen zur wissenschaftlichen Qualifizierung als auch der Attraktivität von wissenschaftlicher Tätigkeit als solcher zuwiderlaufen.

THESIS begrüßt daher ausdrücklich die Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes und die damit verbundene Absicht, die unverhältnismäßige Ausnutzung der Befristungen von wissenschaftlichem und künstlerischem sowie akzessorischem Personal einzudämmen. Insbesondere befürworten wir die Änderungsvorschläge, welche die Regelungen zur Befristung eindeutig an die eigene Qualifizierung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals knüpfen und damit den ursprünglich vorgesehenen Zielbereich des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes als Regelung für die wissenschaftliche Qualifizierungsphase deutlicher im Gesetz verankern. Zudem begrüßen wir die Änderung, welche das nichtwissenschaftliche und nichtkünstlerische Personal aus dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz herausnimmt, da nicht ersichtlich ist, inwiefern für dieses andere Regelungen als für andere Beschäftigungszweige sachlich gerechtfertigt sein könnten. Es stehen für solche Fälle die Regelungen des TzBfG zur Verfügung und das Wissenschaftszeitvertragsgesetz würde sich nach dem aktuellen Novellierungsentwurf eindeutig und unzweifelhaft auf die Qualifikation von wissenschaftlichem und künstlerischem Personal beschränken.

Der Referentenentwurf vom 09.07.2015 enthält jedoch noch einige Punkte, die aus unserer Sicht einer weiteren Überarbeitung oder Präzisierung bedürfen, um ihren jeweiligen Regelungszweck erfüllen zu können:

1. Zu § 2 Abs. 1 Satz 3 sowie Abs. 2 Satz 1:

Der aktuelle Entwurf sieht sowohl für die **Befristungsdauer zur eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung** als auch bei Drittmittelfinanzierung eine **Soll-Regelung** zur Bindung der Vertragsdauer an einen zur angestrebten Qualifizierung angemessenen bzw. an die Dauer der Mittelbewilligung vorgesehenen Zeitrahmen vor. Diese Regelung sollte zu einer **Entscheidungsbindung** (außer in außerordentlich gelagerten Fällen) umformuliert werden.

Begründung:

Zahlreiche wissenschaftliche Einrichtungen haben in den letzten Jahren gezeigt, dass sie den im Wissenschaftszeitvertragsgesetz enthaltenen Ermessensspielraum über die Maßen und damit zum Nachteil der Mitarbeitenden für sich ausnutzen. Es steht zu befürchten, dass eine Soll-Regelung nicht ausreichend ist, um die bisherige Vorgehensweise bzw. die vorherrschende großzügige Auslegung des Gesetzes einzuschränken und damit zu einer substantiellen Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals zu führen.

Insbesondere die Formulierung „Die vereinbarte Befristungsdauer soll jeweils so bemessen sein, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist.“ enthält mit den Begriffen „Qualifizierung“ und „angemessen“ (vgl. auch Punkt 2 unten) so weitreichenden Interpretationsspielraum, dass eine Auslegung zu Ungunsten des Personals zu befürchten ist.

2. Zu § 2 Abs. 1 und 2:

Sowohl der **Begriff der Qualifizierung** als auch die Frage, wie eine **angemessene Dauer zur Qualifizierung** festgelegt wird, sind **unzureichend definiert bzw. geklärt**.

Begründung:

Qualifizierungsbegriff: Während für die Promotionsphase die wissenschaftliche Qualifizierung noch relativ gut bestimmt werden kann und der Begriff der Qualifizierung inhaltlich angemessen ist, lässt sich dieser auf die Zeit nach der Promotion nur eingeschränkt sinnvoll anwenden. In der Begründung der Gesetzesänderung wird zu Recht darauf hingewiesen, dass es eine zunehmende Diversität in den zum Nachweis der Berufungsfähigkeit zu erbringenden Leistungen gibt (Begründung, S. 10). Daraus ergibt sich eine grundsätzliche Schwierigkeit, „Qualifizierung“ während der Postdoc-Phase umfänglich anhand formeller Kriterien zu definieren. Aus diesem Grund auf eine **Eingrenzung** zu verzichten öffnet u. E. jedoch wieder die Tür für Umgehungstatbestände, welche mit der angestrebten Novellierung gerade unterbunden werden sollen.

Wir widersprechen an dieser Stelle zudem der in der Begründung enthaltenen Annahme, dass Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der Qualifizierungsphase noch nicht „auf eine wissenschaftliche Karriere fixiert“ seien und damit „in dieser Phase zu einem großen Teil für den allgemeinen Arbeitsmarkt ausgebildet“ (Begründung, S. 5) würden. Der in der Gesetzesänderung genutzte Begriff der Qualifizierungsphase bezieht sich sowohl auf Promovierende als auch Promovierte. Während wir der oben genannten Aussage mit Blick auf die Promovierenden zum Teil zustimmen, ist diese für den Großteil der promovierten Beschäftigten nicht mehr zutreffend. Stattdessen ist davon auszugehen, dass wer nach seiner

Promotion weiterhin einer Beschäftigung in der Wissenschaft nachgeht in der Regel auch eine Karriere in der Wissenschaft als Zielsetzung hat. Auch findet in dieser Berufsphase eine weitere Spezialisierung auf das jeweilige wissenschaftliche Fachgebiet und auf eine Tätigkeit innerhalb der Wissenschaft statt. Daher betrachten wir das Argument, dass die prinzipielle Befristung von promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sachgerecht sei, weil diese für den allgemeinen Arbeitsmarkt ausgebildet würden, als nicht zutreffend. Stattdessen verlangt eine befristete Anstellung dieser Personengruppe nach Wissenschaftszeitvertragsgesetz § 2 u. E. eine sehr viel **fundiertere Begründung** sowohl mit Blick auf das inhaltliche Argument (d. h. Definition der „Qualifizierungsinhalte“) als auch auf den Zeitrahmen der Befristung.

Angemessenheit der Vertragslaufzeiten: Mit Blick auf die Angemessenheit der Vertragslaufzeiten bei Qualifizierung wird in der Begründung argumentiert, dass diese sich „nach den von den Wissenschaftseinrichtungen jeweils erstellten Leitlinien, Codes of Conduct, Grundsätzen etc. für die Qualifizierung“ beurteilt (Begründung, S. 11).

Insbesondere hinsichtlich der Qualifizierung über die Promotion ist nicht nachvollziehbar, weshalb der Gesetzgeber zur Bestimmung der Vertragslaufzeiten nicht auf solidere Bezugspunkte verweist. Auch wenn bislang keine vollumfänglichen Statistiken zur Dauer von Promotionen in allen Fächern vorliegen, so sind doch bereits zahlreiche empirische Belege vorhanden¹, welche den notwendigen Zeitrahmen bis zur erfolgreichen Beendigung einer Promotion eindeutiger bestimmen als frei formulierte und in der Regel nicht bindende Leitlinien einzelner Organisationen². Zudem gibt es auf verschiedensten Ebenen intensive Bemühungen, die Datengrundlage in Zukunft weiter zu verbessern. Wir plädieren daher dringend dafür, sich bei der Bemessung der zur Qualifizierung notwendigen Laufzeiten auf **empirische Grundlagen** zu stützen und diese explizit als Bezugspunkt zu benennen.

3. Zu § 2 Abs. 1 Satz 2 Halbsatz 2:

Der Ausdruck „**Promotionszeiten ohne Beschäftigung**“ ist **undefiniert** und in der Praxis selbst im Einzelfall oft **nicht bestimmbar**.

Begründung:

Die Festsetzung der „Promotionszeiten ohne Beschäftigung nach Satz 1“ ist in der Verwaltungspraxis der Hochschulen und der wissenschaftlichen Einrichtungen einer der größten Konfliktpunkte mit dem befristet beschäftigten wissenschaftlichen und künstlerischen Personal. In den allermeisten Fällen ist der exakte Zeitpunkt für den *Beginn* der Promotionszeit nicht eindeutig bestimmbar. Um mögliche Klagen auf Entfristung von Arbeitsverträgen von

¹ Zum Beispiel: Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuch (2013), HIS-HF WiNbus-Studie (2011)

² Als Beispiele werden in der Begründung der Orientierungsrahmen der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) sowie die Leitlinien der außeruniversitären Forschungseinrichtungen genannt. Der HRK Orientierungsrahmen sieht dabei vor, dass bei über Haushaltsmitteln finanzierten Promotionsstellen zwei Jahre in der Regel nicht unterschritten werden sollten und eine Verlängerungsoption von einem Jahr möglich sein soll. Für den Großteil der Fächer liegt dieser Zeitrahmen für den Erstvertrag jedoch weit unter der zur Fertigstellung einer Promotion notwendigen Zeitdauer. Auf welcher Grundlage die Vorgabe formuliert wurde, ist nicht erkennbar. Einen angemessenen Zeitrahmen für die wissenschaftliche Qualifizierung über eine Promotion stellt sie jedenfalls in der Regel nicht dar. Diese Leitlinien als Bezugspunkt für den gesetzlich bestimmten Rahmen zur Festlegung von Vertragslaufzeiten zu nutzen erscheint uns somit unzureichend und dem Neuregelungszweck der Gesetzesänderung zuwiderlaufend.

Postdoc-Personal zu verhindern, sind die meisten Verwaltungen dazu übergegangen, die restriktivste aller möglichen Auslegungen zu übernehmen. In vielen Fällen führt dies dazu, dass der Tag des Studienabschlusses als Beginn der „Promotionszeit“ angenommen wird, selbst wenn z. B. zwischen Studienabschluss und erstem befristetem Anstellungsvertrag für eine wissenschaftliche Qualifikation eine Beschäftigung in der freien Wirtschaft vorlag. Die Ratio dahinter ist, dass eine Arbeit an der Promotion bereits während einer anderweitigen Tätigkeit hätte erfolgen können, welche ggf. eine Befristung wegen Überschreitung der zulässigen Befristungsdauer unwirksam macht, sofern sich im Nachhinein herausstellt, dass längere Promotionszeiten ohne Beschäftigung vorliegen als die Hochschule annahm.

Abgesehen von den geschilderten Schwierigkeiten in der Verwaltungspraxis ist es u. E. auch systemisch nicht zu rechtfertigen, warum gerade „Promotionszeiten ohne Beschäftigung nach Satz 1“ eine Verkürzung der nach der Promotion noch zulässigen Befristungsdauer rechtfertigen sollten. Die Formulierung steht zudem in sachlichem Widerspruch zur Aussage aus der Begründung des Novellierungsentwurfs, dass eine Qualifikation von nicht promoviertem Personal auch *ohne* Anstreben einer Promotion vorliegen kann. Es kann daher also Qualifikationszeiten *ohne* Anstreben einer Promotion *mit* einem nach §2 Abs. 1 Satz 1 befristeten Arbeitsvertrag geben, welche in einer eventuellen Postdoc-Phase angerechnet werden, sowie Qualifikationszeiten *ohne* Anstreben einer Promotion *ohne* Beschäftigung nach Satz 1, die dem Wortlaut nach *nicht* angerechnet würden. Es sollte ersichtlich sein, warum dies die Hochschulen und Forschungseinrichtungen vor praktische Probleme stellt.

Die aktuelle Regelung zielt de facto primär auf eine Promotion mit Stipendium. Wir regen daher an, den Ausdruck durch „**Promotionszeiten mit Stipendium**“ zu ersetzen. Dabei ist in Kauf zu nehmen, dass die Berücksichtigung von Promotionszeiten „externer“ Promovierender mit hochschulfremder Hauptbeschäftigung wegfällt, was aus unserer Sicht durchaus zu vertreten ist. Alternativ könnte entweder eine Definition von „Promotionszeiten“ im Gesetz vorgesehen werden oder aber die Regelung zur Berücksichtigung der „Promotionszeiten ohne Beschäftigung nach Satz 1“ ersatzlos entfallen, da sie in der derzeitigen Form ohnehin durch die Verwaltungen weder praktisch noch gleich handhabbar ist.

4. Zu §2 Abs. 5 Nummer 3:

Die **Verlängerung nach Elternzeit bei Beschäftigung** überwiegend **aus Mitteln Dritter** bleibt weiterhin **ausgeschlossen** (siehe Begründung, S. 8). Aus familienpolitischen Gründen ist dies vehement **abzulehnen**.

Begründung:

Die Möglichkeit, die Verlängerungstatbestände aus §2 Abs. 5 generell auch auf Beschäftigungen überwiegend aus Mitteln Dritter (§ 2 Abs. 2) zu übertragen, mag diskutabel sein. Es bleibt jedoch festzustellen, dass der Ausschluss der Übertragung der Verlängerungsregelung für §2 Abs. 5 Nummer 3 bei Betroffenen massive persönliche und familiäre Konsequenzen nach sich zieht. Die Schwangerschaft einer nach § 2 Abs. 2 befristeten Beschäftigten wird so zum Existenzrisiko, insbesondere dann, wenn der Arbeitsvertrag während der Elternzeit oder gar in der Mutterschutzzeit endet. Auch bei zertifiziert familienfreundlichen Arbeitgebern - wie es

mittlerweile viele Hochschulen sind - ist die Motivation oft sehr gering ausgeprägt, eine schwangere Mitarbeiterin, die auf absehbar längere Zeit nicht zur Verfügung steht, über das Ende der Vertrages hinaus weiter zu beschäftigen. Eine Förderung von Familien sieht indes anders aus. Aus der praktischen Erfahrung zahlreicher Betroffener kann THESIS bestätigen, dass das Aufschieben der Familiengründung trotz Kinderwunsch ein ausgeprägtes Phänomen während der wissenschaftlichen Qualifikationsphase ist.

Es handelt sich bei Hochschulen und wissenschaftlichen Forschungseinrichtungen in der Regel um Arbeitgeber einer bestimmten Größenordnung mit mindestens einigen hundert Beschäftigten. Es ist diesen durchaus zuzumuten, den Arbeitsvertrag einer Mitarbeiterin³, der aus Mitteln Dritter finanziert wird, um die in Anspruch genommene Mutterschafts- bzw. Elternzeit zu verlängern, auch wenn das entsprechende Drittmittelprojekt dann bereits beendet ist. Für solche Fälle - auch haushaltlich - Vorkehrungen zu treffen, ist den Arbeitgebern durchaus einfach möglich und würde massive persönliche und familiäre Konsequenzen auf Seiten der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wie sie derzeit in entsprechenden Situationen durchweg vorkommen, vermeiden.

Zusammenfassend ist gerade der Ausschluss von Arbeitsvertragsverlängerungen nach §2 Abs. 5 Nummer 3 für drittmittelfinanzierte Projekte familienpolitisch nicht zu rechtfertigen, da die Lasten eindeutig zu Ungunsten der Beschäftigten verteilt sind.

5. Zu A.VII und B. Zu Artikel 2 (Begründung):

Es ist vorgesehen, die erste **Novelle** des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes **nach vier Jahren** auf ihre Zielerreichung hin zu **überprüfen**. Unserer Ansicht nach sollte eine kritische Prüfung bereits **nach zwei Jahren** stattfinden.

Begründung:

Sollte die Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes 2016 in Kraft treten, dann sind seit der Einführung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes in 2007 acht Jahre und seit seiner Evaluation und der Feststellung, dass eine Novellierung dringend geboten ist, mehr als vier Jahre vergangen. In diesem Zeitraum sind mehrere Generationen von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern in das deutsche Wissenschaftssystem eingetreten und haben dieses wieder verlassen, letzteres häufig nicht weil sie andere Berufsziele oder keine ausreichende Befähigung zur wissenschaftlichen Arbeit hatten, sondern weil ihnen in der deutschen Wissenschaft keine Perspektive geboten wurde. Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz hat maßgeblichen Anteil an diesen Rahmenbedingungen.

Da eine exakte Vorhersage zur Wirkung der Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes nicht möglich ist, ist es u. E. geboten eine erste Überprüfung bereits nach ca. zwei Jahren vorzunehmen. Die Erfassung von durchschnittlichen Vertragsdauern als einer der Primärindikatoren für die Wirksamkeit der Maßnahmen ist unzweifelhaft bereits nach 2 Jahren

³ Dies betrifft männliche Angestellte in wesentlich geringerem Maße, denn diese verzichten „im Zweifel“ schlicht auf die Inanspruchnahme von Elternzeit/-geld. Auch dies widerspricht jedoch der Zielsetzung, die mit familienfreundlichen Arbeitsbedingungen angestrebt wird.

möglich. Damit ließen sich frühzeitig Tendenzen ablesen, ob die Novellierung die gewünschte Wirkung zeigt und falls notwendig zeitnah weitere korrigierende Maßnahmen entwickeln.



Dr. Anna Tschaut

Bundesvorsitzende THESIS e.V.