


Bundesministerium für Bildung und Forschung
Referat 412 - Hochschulrecht/-forschung
Herrn Ralf Birle
11055 Berlin

GESCHÄFTSSTELLE

Brohler Straße 11
50968 Köln
Telefon: +49 221 3776-263
Telefax: +49 221 3776-291


www.wissenschaftsrat.de

PER MAIL VORAB AM 24.07.2015

Köln, 24.07.2015 / Ma Tgb.-Nr. 2527-15

Sehr geehrter Herr Birle,

mit Schreiben vom 15. Juli 2015 haben Sie uns Gelegenheit gegeben, zum „Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (1. WissZeitVGÄndG)“ Stellung zu nehmen. Davon möchte ich gerne Gebrauch machen und mich dabei auf ausgewählte Änderungen beziehen.

Dem Gesetzgeber wird bewusst sein, dass das Wissenschaftszeitvertragsgesetz in seiner geltenden Fassung nicht die Ursache der Befristungspraxis ist, sie aber auch nicht verhindert. In seiner Ursprungsentention war das WissZeitVG darauf gerichtet, die Gesamtdauer einer befristeten Beschäftigung in der wissenschaftlichen Qualifizierungsphase nach oben abzugrenzen und nach einer Zeit von zweimal sechs Jahren eine Entscheidung herbeizuführen für oder gegen eine dauerhafte Beschäftigung einer Person. Mehrere befristete Arbeitsverhältnisse von kürzerer Dauer vor dieser Grenze sind weder in der bisherigen Fassung noch in der Neufassung untersagt. Denn eine untere Befristungsgrenze wird nicht vorgegeben. Dafür gibt es von Seiten der Arbeitgeber gute Gründe (Flexibilität, neue Ideen, Chancen für nächste Generationen), die allerdings mit den ebenso berechtigten Interessen der Arbeitnehmer konfliktieren (Sicherheit, Verlässlichkeit, Karriereperspektive). Das Gesetz gibt der Flexibilität den Vorrang.

Die Begründung stellt klar, dass die eingeleiteten Prozesse von Selbstverpflichtungen der Arbeitgeber weiter vorangetrieben und die Empfehlungen des Wissenschaftsrates zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten „aufgegriffen und mit Leben gefüllt“ werden müssen. Diese Wahrnehmung teile ich. Skeptisch bin ich hingegen angesichts der Einschätzung, unsachgemäße Kurzbefristungen würden im WissZeitVG künftig unterbunden, da weder eine Höchstzahl von Verträgen noch Mindestvertragslaufzeiten festgelegt werden, nicht einmal die Einrichtungen dazu angehalten werden, sich auf solche intern zu verständigen. Vermutlich fällt dies auch nicht in die Regelungskompetenz des Bundes.

Die Novelle hat in dieser Hinsicht demnach überwiegend Symbolcharakter und ist als Appell an die Arbeitgeber zu verstehen, verlässlichere Beschäftigungsverhältnisse und Karriereperspektiven zu schaffen. Es ist zu wünschen, dass diesem Appell mehr Erfolg vergönnt sein wird als anderen Aktionen in der Vergangenheit. Weitere Anreize würden vermutlich die angestrebte Wirkung unterstützen. Dazu gehören insbesondere die auskömmliche Grundausstattung der Hochschulen und die Abkehr von der hohen Drittmittelabhängigkeit, welche die wichtigsten Ursachen für die zahlreichen befristeten Arbeitsverhältnisse in Hochschulen darstellen (für die außeruniversitären Forschungseinrichtungen hingegen nicht gelten). Deshalb hat der Wissenschaftsrat in den o. g. Empfehlungen auch einerseits die Universitäten aufgefordert, mit den Befristungsmöglichkeiten des WissZeitVG und des TzBFG transparent und verantwortungsvoll umzugehen, andererseits hat er die Geldgeber aufgefordert, die Hochschulen auskömmlich zu finanzieren, damit dauerhafte Arbeitsverhältnisse geschaffen werden können. Auf die Rahmenbedingungen weist auch die Gesetzesbegründung hin. Aber die Finanzierung allein löst das Problem noch nicht: Manche Landesgesetze müssten u.U. die Grenze anheben, bis zu der entfristete Beschäftigungen auf Dauerstellen zulässig sind.

Die Übernahme des Zwecks der sachgrundlosen Befristung in den Gesetzestext soll klarstellen, dass diese Befristungsmöglichkeiten ausschließlich der Qualifizierung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses dienen. Dennoch wird darauf verzichtet, ein formales Qualifizierungsziel als Sachgrund heranzuziehen. Auch dies schützt die Flexibilität der Arbeitgeber. Selbstverständlich kann diese Flexibilität im Einzelfall zugunsten der Beschäftigten genutzt werden. Allerdings gibt es keine Sicherheit, dass sie so genutzt werden wird. Es wird im Einzelfall keinerlei Begründung für eine Befristung verlangt, also auch nicht für ihre Dauer, ein formales Qualifikationsziel wird nicht vorgegeben, auch keine unabgeschlossene Liste mit Beispielen, die Analogien für die künstlerische Ausbildung oder die Voraussetzungen für eine Berufbarkeit enthielte.

Der Entwurf stellt klar, dass Personen in der Qualifizierungsphase, die nach dem WissZeitVG befristet beschäftigt werden, wissenschaftlichen Dienstleistungen übertragen werden können, die vielfach Daueraufgaben der Hochschulen sind (z.B. Lehre), deren Wahrnehmung aber „nur im Kontext einer Qualifizierung zulässig ist“. Es wäre wünschenswert, in aller Deutlichkeit festzuhalten, dass die Übernahme der Daueraufgaben auch der Qualifizierung *dienlich* ist, denn oft gehen diese Daueraufgaben auf Kosten der wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifikation im engeren Sinne. Insofern wäre eine Aussage zum Umfang, in dem die eigene Qualifizierung (die nicht durch die Übernahme von Daueraufgaben, sondern z.B. durch eigene Forschung erfolgt und zu einer formalen Qualifikation führt) eine dienstliche Aufgabe ist, vielleicht sogar die tätigkeitsprägende Aufgabe. Damit würde der Intention des Gesetzes, die Befristung dem

3 | 3

Qualifizierungszweck zuzuordnen, entsprochen, Promovierende und Promovierte hätten eine Rechtsgrundlage, auf die sie sich bei der Aufgabenzuweisung berufen könnten.

Es wäre zu hoffen, dass der angefügte Satz in §2 Abs. 2 „die vereinbarte Befristungsdauer soll der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen“ im Regelfall auch eingehalten wird und unnötige Kettenverträge vermieden werden. Allerdings ist man dabei auf den guten Willen der Arbeitgeber angewiesen.

Nachvollziehbar und konsistent ist die Herausnahme des nicht-wissenschaftlichen Personals aus dem Geltungsbereich des WissZeitVG, da für diese Beschäftigten keine Qualifikationsphase anzunehmen ist, die die Befristung rechtfertigt. Die Arbeitgeber dürfen mit dem allgemeinen Arbeitsrecht (TzBFG) an dieser Stelle hinreichend flexibel sein. Die betroffenen Arbeitnehmer müssen demnach auch künftig mit einer Kette von befristeten Beschäftigungsverhältnissen zufrieden sein. Es bleibt abzuwarten, inwiefern die künftige demographische Veränderung weiterhin die Rekrutierung des gewünschten Personals auf solche Stellen ermöglichen wird.

Es fällt insgesamt auf, dass die außeruniversitären Forschungseinrichtungen, für deren Beschäftigte das Gesetz ebenfalls gilt, in der Begründung nicht auftauchen.

Mit freundlichen Grüßen



Sabine Behrenbeck