



dbb
beamtenbund
und tarifunion

Zweiter Vorsitzender
Fachvorstand Tarifpolitik

Willi Russ

Friedrichstraße 169/170
D - 10117 Berlin

Telefon 030. 40 81 - 43 10
Telefax 030. 40 81 - 43 99
russwi@dbb.de
www.dbb.de

dbb beamtenbund und tarifunion · GB Tarif · Friedrichstraße 169/170 · D - 10117 Berlin

Herrn
Ralf Birle
Bundesministerium für Bildung und Forschung

ausschließlich per E-Mail:
ralf.birle@bmbf.bund.de

Berlin, 29. Juli 2015

**Referentenentwurf eines ersten Gesetzes zur Änderung des Wissenschaftszeitver-
tragsgesetzes**

Ihre E-Mail vom 15. Juli 2015, Gz 41212-40/14

Sehr geehrter Herr Birle,

der dbb beamtenbund und tarifunion bedankt sich für die Möglichkeit zur Stellung-
nahme zu dem Referentenentwurf eines ersten Gesetzes zur Änderung des Wissen-
schaftszeitvertragsgesetzes.

In der Sache schließen wir uns als Dachverband der ihnen bereits durch unsere Mit-
gliedsgewerkschaft, dem Verband Hochschule und Wissenschaft (VHW), zugeleiteten
Stellungnahme an. Vorsorglich fügen wir die Stellungnahme des VHW noch einmal
bei.

Mit freundlichen Grüßen

Willi Russ

Anlage

Stellungnahme des Verbands Hochschule und Wissenschaft zum Referentenentwurf (Änderung des WissZeitVG) mit Stand vom 9. 7. 2015

Vorbemerkung

Der vorgelegte Referentenentwurf zum WissZeitVG reagiert auf die Evaluation sowie viele Empfehlungen und Richtlinien verschiedener Institutionen zum Umgang mit dem WissZeitVG, darunter auch den Beschluss des Deutschen Bundestages vom 27. 6. 2013. Der VHW begrüßt den Willen, das Gesetz möglichst bald zu überarbeiten, um einige Regelungen zu verdeutlichen und auch um inhaltlich einige neue Schwerpunkte zu setzen.

<p>Referentenentwurf Stand: 9. 7. 2015 Gesetzesentwurf des Bundesministeriums für Bildung und Forschung vom Juli 2015</p>	<p>Änderungsvorschläge des VHW Verband Hochschule und Wissenschaft in dbb tarif-union</p>
<p>§ 1 Befristung von Arbeitsverträgen (1) ¹Für den Abschluss von Arbeitsverträgen für eine bestimmte Zeit (befristete Arbeitsverträge) mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal mit Ausnahme der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer an Einrichtungen des Bildungswesens, die nach Landesrecht staatliche Hochschulen sind, gelten die §§ 2 und 3. ²Von diesen Vorschriften kann durch Vereinbarung nicht abgewichen werden. ³Durch Tarifvertrag kann für bestimmte Fachrichtungen und Forschungsbereiche von den in § 2 Abs. 1 vorgesehenen Fristen abgewichen und die Anzahl der zulässigen Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge festgelegt werden. ⁴Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Vertragsparteien die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren. ⁵Die arbeitsrechtlichen Vorschriften und Grundsätze über befristete Arbeitsverträge und deren Kündigung</p>	<p>²Von diesen Vorschriften kann durch Vereinbarung nicht abgewichen werden. Satz 2 ist zu streichen.</p> <p>Der VHW ist wie bereits bei der Entwicklung des WissZeitVG der Auffassung, dass vor einer gesetzlichen Regelung versucht werden sollte, zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften einvernehmliche Lösungen auszuhandeln. Wegen der in Artikel 9 Abs. 3 GG verbürgten Tarifautonomie dürfen gesetzliche Regelungen nur in Ausnahmefällen Einfluss auf den Abschluss von Tarifverträgen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberseite nehmen. Die Gewerkschaften haben dabei stets grundgesetzlich geschützte Rechte – hier insbesondere die Wissenschaftsfreiheit – zu beachten. Deshalb zieht der VHW es weiterhin vor, auch für das wissenschaftliche Personal die Befristung von Arbeitsverträgen tarifvertraglich zu regeln. Der Gesetzgeber sollte hier nur – wie im WissZeitVG geschehen – den Rahmen vorgeben. Das Tarifrecht muss es ermöglichen, Verbesserungen für die Beschäftigten zu erreichen, sofern die Arbeitgeber dem zustimmen.</p>

<p>sind anzuwenden, soweit sie den Vorschriften der §§ 2 bis 6 nicht widersprechen.</p>	
<p>(2) ¹Unberührt bleibt das Recht der Hochschulen, das in Absatz 1 Satz 1 bezeichnete Personal auch in unbefristeten oder nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes befristeten Arbeitsverhältnissen zu beschäftigen</p>	
<p>§ 2 Befristungsdauer; Befristung wegen Drittmittelfinanzierung (1) ¹Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Abs. 1 Satz 1 genannten Personals, das <u>zur eigenen wissenschaftlichen und künstlerischen Qualifizierung beschäftigt wird und</u> nicht promoviert ist, ist bis zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig. ²Nach abgeschlossener Promotion ist eine Befristung <u>zur eigenen wissenschaftlichen und künstlerischen Qualifizierung</u> bis zu einer Dauer von sechs Jahren, im Bereich der Medizin bis zu einer Dauer von neun Jahren zulässig; die zulässige Befristungsdauer verlängert sich in dem Umfang, in dem Zeiten einer befristeten Beschäftigung nach Satz 1 und Promotionszeiten ohne Beschäftigung nach Satz 1 zusammen weniger als sechs Jahre betragen haben. ³<u>Die vereinbarte Befristungsdauer soll jeweils so bemessen sein, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist.</u> ⁴Die nach den Sätzen 1 und 2 insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind. ⁵<u>Satz 4 gilt auch, wenn hinsichtlich des Kindes die Voraussetzungen des § 1 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 bis 3 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz vorliegen.</u> ⁶Innerhalb der jeweils zulässigen Befristungsdauer sind auch Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrages möglich.</p>	<p>⁷Die nach Satz 2 vorhandene Restzeit wird am Ende der Weiterqualifizierung gewährt.</p> <p>Die Aufnahme dieses Satzes würde dazu führen, dass diejenigen, die ihre Weiterqualifizierung (z. B. Promotion und Habilitation) schnell abschließen, noch eine „Restzeit“ hätten, um sich um einen Ruf auf eine Professur zu bewerben. Es wäre eine Belohnung für die schnelle Weiterqualifizierung. Zusätzliche Kosten entstünden nicht. Gleichzeitig würde sogar eher eine Art Bremse eingezogen, die verhindert, dass die Weiterqualifizierungsstellen immer kürzer besetzt werden. Denn ansonsten würden diese Stellen immer schneller frei, würden sich immer mehr weiterqualifizieren. Bereits jetzt ist aber die Zahl der Weiterqualifizierten nach der Promotion für den kleinen Wissenschaftsmarkt an den Universitäten zu groß.</p>
<p>(2) ¹Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Abs. 1 Satz 1 genannten Personals ist auch zulässig, wenn die Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird, die Finan-</p>	<p>²Sofern die drittmittelbeschäftigte Person zur Promotion an der sie beschäftigenden Hochschule angenommen ist, hat die Hochschule vor Ende der Drittmittelbefristung zu prüfen, ob diese Person nach Abschluss der mittelabhängigen Befristung</p>

zierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt ist und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter überwiegend der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt wird; die vereinbarte Befristungsdauer soll der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen.

~~²Unter den Voraussetzungen des Satzes 1 ist auch die Befristung von Arbeitsverträgen des nichtwissenschaftlichen und nichtkünstlerischen Personals zulässig.~~

durch Umsetzung in eine andere Drittmittelfinanzierung oder auf eine Qualifizierungsstelle weiterbeschäftigt werden kann, damit diese eine befristete Weiterbeschäftigung bis zum Abschluss der Promotion erhält.

In der Tat steht bei einer Beschäftigung in Drittmittelprojekten diese Arbeit und nicht die Qualifizierung der beschäftigten Person im Vordergrund. In der Realität ist es jedoch so, dass auch die in Drittmittelprojekten Beschäftigten vor der Promotion zum überwiegenden Teil als Promovierende an ihrer Hochschule eingeschrieben sind und die Arbeit in dem Projekt weitestgehend in Absprache mit den Projektleitungen für die eigene Dissertation genutzt wird. Nach der Promotion nutzt noch ein großer Teil der Postdocs die Drittmittelbeschäftigung zur Weiterqualifizierung.

Die Fächerkultur ist hier sehr unterschiedlich. Insbesondere in den Naturwissenschaften wird die Drittmittelbeschäftigung zu einer sinnvollen Arbeit an der Promotion genutzt. Hier finden bereits heute nach Ende eines Projektes Umsetzungen auf Landesstellen oder in ein anderes Projekt statt, damit die Qualifizierung erfolgreich abgeschlossen werden kann. Der vorgeschlagene Satz soll diesen Weg empfehlen, statt im nächsten Projekt neue Beschäftigte befristet einzustellen. Es geht allein um das Bemühen, eine Weiterbeschäftigung zu suchen und wo möglich zu gewähren, damit begonnene Qualifizierungen und Weiterqualifizierungen abgeschlossen werden können. Eine solche Regelung würde Qualifizierungsabbrüche allein wegen fehlender Finanzierungen drastisch reduzieren.

Die Aufnahme einer solchen Prüfung auf Umsetzung würde ein „hire and fire“ verhindern. Es würde nicht auf der einen Seite Personal, das sich in einer Qualifizierungsphase befindet entlassen und auf der anderen Seite neues eingestellt, das eine solche Stelle ebenfalls – wie man weiß – zur eigenen Qualifizierung nutzen will.

(3) ¹Auf 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. ²Angerechnet werden auch

<p>befristete Arbeitsverhältnisse, die nach anderen Rechtsvorschriften abgeschlossen wurden. ³Dies gilt nicht für Arbeitsverhältnisse nach § 6. Zeiten eines befristeten Arbeitsverhältnisses, die vor dem Abschluss des Studiums liegen, sind auf die nach Absatz 1 zulässige Befristungsdauer nicht anzurechnen.</p>	
<p>(4) ¹Im Arbeitsvertrag ist anzugeben, ob die Befristung auf den Vorschriften dieses Gesetzes beruht. ²Fehlt diese Angabe, kann die Befristung nicht auf Vorschriften dieses Gesetzes gestützt werden. ³Die Dauer der Befristung muss bei Arbeitsverträgen nach Absatz 1 kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein.</p>	
<p>(5) ¹Die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages nach Absatz 1 verlängert sich im Einverständnis mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter um</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Zeiten einer Beurlaubung oder einer Ermäßigung der Arbeitszeit um mindestens ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit, die für die Betreuung oder Pflege eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren, <u>auch wenn hinsichtlich des Kindes die Voraussetzungen des § 1 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 bis 3 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz vorliegen</u>, oder pflegebedürftiger sonstiger Angehöriger gewährt worden sind, 2. Zeiten einer Beurlaubung für eine wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit oder eine außerhalb des Hochschulbereichs oder im Ausland durchgeführte wissenschaftliche, künstlerische oder berufliche Aus-, Fort- oder Weiterbildung, 3. 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, 4. Zeiten des Grundwehr- und Zivildienstes und 	<p>1 [...] 4. Zeiten des Grundwehr- und Zivildienstes, von Reserveübungen sowie von Einsatzzeiten im Zivil- und Katastrophenschutz nach Bundes- oder Landesgesetzen, [...]</p> <p>Es ist zu prüfen, ob durch die Abschaffung der Wehrpflicht nicht die „Zeiten des Grundwehr- und Zivildienstes“ gestrichen werden können, da durch die heutige Freiwilligkeit solcher Dienste keine Herausberufung aus einer befristeten Beschäftigung mehr möglich ist. Reserveübungen können aber noch immer in die Zeiten einer befristeten Beschäftigung eingreifen, ebenso die Arbeit im Zivil- und Katastrophenschutz. Beim THW, aber auch DRK und vielen anderen Organisationen gibt es viele Ehrenamtliche, die im Katastrophenfall Hilfe leisten. Der Arbeitgeber ist hier verpflichtet, die Löhne, Entgelt und Gehälter fortzuzahlen. Sofern aber Beschäftigte, die sich in einer befristeten Beschäftigung nach WissZeitVG befinden, an einem mehrtägigen oder mehrwöchigen Einsatz teilnehmen, sollte hier auch die Befristung entsprechend verlängert werden, da die Zeit im Katastropheneinsatz und damit für die Gesellschaft nicht der eigenen Weiterqualifizierung zur Verfügung stand. Da auch die Weiterzahlung des Entgelts dem Arbeitgeber zugemutet wird, sollte diese sicherlich sehr selten eintretende Entsendung in Katastrophengebiete den Ehrenamtlerinnen und Ehrenamtlern nicht zum Nachteil gereichen. Die Kosten werden sehr überschaubar bleiben.</p> <p>4Die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages nach Absatz 2 verlängert sich im Einver-</p>

<p>5. Zeiten einer Freistellung im Umfang von mindestens einem Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit zur Wahrnehmung von Aufgaben in einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung, von Aufgaben eines oder einer Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten oder zur Ausübung eines mit dem Arbeitsverhältnis zu vereinbarenden Mandats.</p> <p>2<u>Eine Verlängerung Zeiten</u> nach Satz 1 <u>Nr. 1 bis 5 wird werden</u> nicht auf die nach Absatz 1 zulässige Befristungsdauer angerechnet. 3<u>Sie soll i</u> In den Fällen des Satzes 1 Nr. 1, 2 und 5 <u>soll die Verlängerung</u> die Dauer von jeweils zwei Jahren nicht überschreiten.</p>	<p><u>ständnis mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter um Zeiten, die in Satz 1 unter den Punkten 1 und 3 genannt werden.</u></p> <p>Seit Einführung des WissZeitVG wird die Mehrzahl der befristeten Drittmittelbeschäftigten nicht nach Absatz 2, sondern nach Absatz 1 befristet, da die Flexibilität hier wesentlich höher ist. Viele Institutionen haben sich deshalb für eine Ausweitung der familienpolitischen Komponente ausgesprochen oder zumindest dafür, möglichst alle befristet Beschäftigten nach Absatz 1 zu beschäftigen. Die DFG ist unterbestimmten Bedingungen dann sogar zu einer Nachgewährung von finanziellen Mitteln bereit. Da sich die Beschäftigten in einem Alter von gut zwanzig bis etwa vierzig Jahre befinden, würde mit dieser familienpolitischen Komponente auch für Drittmittelbeschäftigte ein wichtiges Signal gesetzt werden. Die zusätzlichen Kosten könnten aus den Overheadmitteln genommen werden.</p>
<p>§ 3 Privatdienstvertrag</p> <p>¹Für einen befristeten Arbeitsvertrag, den ein Mitglied einer Hochschule, das Aufgaben seiner Hochschule selbstständig wahrnimmt, zur Unterstützung bei der Erfüllung dieser Aufgaben mit überwiegend aus Mitteln Dritter vergütetem Personal im Sinne von § 1 Abs. 1 Satz 1 abschließt, gelten die Vorschriften der §§ 1, 2 und 6 entsprechend. 2<u>Für nichtwissenschaftliches und nichtkünstlerisches Personal gilt § 2 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 4 Satz 1 und 2 entsprechend.</u></p>	
<p>§ 4 Wissenschaftliches Personal an staatlich anerkannten Hochschulen</p> <p>¹Für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal an nach Landesrecht staatlich anerkannten Hochschulen gelten die Vorschriften der §§ 1 bis 3 und 6 entsprechend. 2<u>Für nichtwissenschaftliches und nichtkünstlerisches Personal gilt § 2 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 4 Satz 1 und 2 entsprechend.</u></p>	
<p>§ 5 Wissenschaftliches Personal an Forschungseinrichtungen</p> <p>¹Für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem</p>	

<p>Personal an staatlichen Forschungseinrichtungen sowie an überwiegend staatlich, an institutionell überwiegend staatlich oder auf der Grundlage von Artikel 91b des Grundgesetzes finanzierten Forschungseinrichtungen gelten die Vorschriften der §§ 1 bis 3 und 6 entsprechend. ²Für nichtwissenschaftliches und nichtkünstlerisches Personal gilt § 2 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 4 Satz 1 und 2 entsprechend.</p>	
<p><u>§ 6</u> <u>Studienbegleitende Beschäftigungen</u> ¹<u>Befristete Arbeitsverträge zur Erbringung wissenschaftlicher oder künstlerischer Hilfstätigkeiten mit Studierenden, die an einer deutschen Hochschule für ein Studium, das zu einem ersten oder einem weiteren berufsqualifizierenden Abschluss führt, eingeschrieben sind, sind bis zur Dauer von insgesamt sechs Jahren zulässig. ²Innerhalb der zulässigen Befristungsdauer sind auch Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrages möglich.</u></p>	
<p><u>§ 7 6</u> Rechtsgrundlage für bereits abgeschlossene Verträge; Übergangsregelung (1) ¹Für die seit dem 23. Februar 2002 bis zum 17. April 2007 an staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen sowie an Forschungseinrichtungen im Sinne des § 5 abgeschlossenen Arbeitsverträge gelten die §§ 57a bis 57f des Hochschulrahmengesetzes in der ab 31. Dezember 2004 geltenden Fassung fort. ²Für vor dem 23. Februar 2002 an staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen sowie an Forschungseinrichtungen im Sinne des § 5 abgeschlossene Arbeitsverträge gelten die §§ 57a bis 57e des Hochschulrahmengesetzes in der vor dem 23. Februar 2002 geltenden Fassung fort. ³Satz 2 gilt entsprechend für Arbeitsverträge, die zwischen dem 27. Juli 2004 und dem 31. Dezember 2004 abgeschlossen wurden.</p>	
<p>2) ¹Der Abschluss befristeter Arbeitsverträge nach § 2 Abs. 1 Satz 1 und 2</p>	

<p>mit Personen, die bereits vor dem 23. Februar 2002 in einem befristeten Arbeitsverhältnis zu einer Hochschule, einem Hochschulmitglied im Sinne von § 3 oder einer Forschungseinrichtung im Sinne von § 5 standen, ist auch nach Ablauf der in § 2 Abs. 1 Satz 1 und 2 geregelten jeweils zulässigen Befristungsdauer mit einer Laufzeit bis zum 29. Februar 2008 zulässig. ²Satz 1 gilt entsprechend für Personen, die vor dem 23. Februar 2002 in einem Dienstverhältnis als wissenschaftlicher oder künstlerischer Assistent standen. § 2 Abs. 5 gilt entsprechend.</p>	
--	--

Stellungnahme:

1. § 1 Satz 2

Der VHW ist der Ansicht, dass der Tarifautonomie nach § 9 Abs. 3 GG Vorrang vor gesetzlichen Einschränkungen zu gewähren ist. Der bisherige Satz 2 ist deshalb zu streichen.

2. § 2 Abs. 1 u. ö.

Der VHW begrüßt die Verdeutlichung, dass diese Befristungsmöglichkeit der eigenen Qualifizierung des so beschäftigten Personals dient.

3. § 2 Abs. 1 Satz 3 (NEU)

Durch diesen neu eingeschobenen Satz wird deutlich, dass es widersinnig wäre, Personal zu dessen Qualifizierung einzustellen und dann vor Erreichen des Zieles zu entlassen. Wenn die eigene Qualifizierung Ziel des Vertrages ist, muss dieser auch bis zum Erreichen oder endgültigen Nichtbestehen des Vertrages abgeschlossen werden.

Sechs Jahre sind hierbei eine Zeitspanne, die in vielen Fakultäten und Fächern nicht notwendig ist. Allerdings gibt es noch immer in den Geisteswissenschaften, insbesondere in den Philologien, Promotionszeiten von fünf, sechs und sogar mehr Jahren. Hier muss durch eine strukturierte Promotionsphase eine Beschleunigung erreicht werden. Bis dies gelingt, müssen in manchen Bereichen auch Befristungen von sechs Jahren möglich sein.

Weiterhin ist zu bedenken, dass die Promotion i. d. R. nicht mit dem Tag der Abgabe der Arbeit oder der Disputation bzw. dem Rigorosum beendet ist. Gerade die Druckvorbereitung findet heute häufig erst nach der befristeten Beschäftigung statt und dauert dann wegen der Notwendigkeit, nebenher einem anderen Beruf nachzugehen, viel länger als notwendig und auch als wünschenswert, um die neuen Erkenntnisse zu veröffentlichen.

4. § 2 Abs. 1 Satz 5 (NEU) und § 2 Abs. 5 Satz 1

Die Verdeutlichung, dass nicht nur blutsverwandte Kinder, sondern auch sonstige Kinder, deren Beziehung zur beschäftigten Person rechtlich begründet ist, gemeint sind, muss auf alle Fälle - wie hier geschehen - verdeutlicht werden.

5. § 2 Abs. 1 neu vorgeschlagener Satz 7

Die Verlängerung der Qualifizierungsphase nach der Promotion um nicht genutzte Zeiten der Phase bis zur Promotion sollte festgeschrieben werden. Gerade Beschäftigte, die die erste Phase zügig durchlaufen haben, würden dadurch belohnt und erhielten nach der erfolgreichen Weiterqualifizierung noch eine Zeit aus der Beschäftigung heraus nach einem Ruf auf eine Professur zu suchen oder aber sich erfolgreich auf unbefristete Stellen in und außerhalb der Wissenschaft zu bewerben.

6. § 2 Abs. 2 Satz 1

Die Erwähnung der „Dauer der Mittelbewilligung“ dient in begrüßenswerter Weise der Klarstellung des gesetzlich Gewollten.

7. § 2 Abs. 2 neu vorgeschlagener Satz 2

Promovierende eine Hochschule, die in Drittmittelprojekten tätig waren, sollten die Chance erhalten, auch nach Auslaufen der Personalmittel in dem Projekt, ihre weitere Qualifizierung durch befristete Tätigkeiten in der Wissenschaft zu finanzieren. Dies geschieht heute bereits in sehr vielen Fällen. Hier sollten die Hochschulen sich aktiv um eine Weiterbeschäftigung bemühen, indem sie die Weiterbeschäftigung prüfen.

8. § 2 Abs. 2 Streichung von Satz 2 sowie §§ 3-5 jeweils Streichung von Satz 2

Das WissZeitVG sollte in der Tat ausschließlich das wissenschaftliche und künstlerische Personal betreffen. Sofern für das nichtwissenschaftliche und nichtkünstlerische Personal Befristungen notwendig sind, können diese nach TzBfG getroffen werden. Der VHW sieht die Streichung dieses Satzes deshalb als dringend notwendig an.

9. § 2 Abs. 3 Satz 3 und § 6

Diese Regelung begrüßt der VHW. Es war geradezu widersinnig, dass bislang denjenigen, die nach erfolgreichem Bachelorlorexamen die Chance auf eine Tätigkeit als Wissenschaftliche Hilfskraft bekamen, diese Zeit von der maximalen Promotionszeit nach WissZeitVG 2 Abs. 1 Satz 1 abgezogen bekamen. Hier wurde ungewollt Leistung eher bestraft denn belohnt.

10. § 2 Abs. 5 Satz 1 Punkt 4, vorgeschlagene Neuformulierung

Nachdem die Wehrpflicht abgeschafft wurde, ist diese Formulierung auf ihre Notwendigkeit zu überprüfen. Neu aufgenommen werden sollten aber Reserveübungen sowie Einsätze im Zivil- und Katastrophenschutz. Die Zahl der Betroffenen wird zwar sehr gering sein, doch würde diese Neuformulierung gerade den vielen Ehrenamtlichen ein Zeichen der Unterstützung zukommen lassen.

11. § 2 Abs. 5 Satz 2 und 3

Die Neuformulierungen dienen der Deutlichkeit des Textes.

12. § 2 Abs. 5 neu vorgeschlagener Satz 4

Die Ausdehnung der Regelung für den Mutterschutz und die Elternzeit auf die Drittmittelbefristungen trägt dem Wissen Rechnung, dass diese zu einem Großteil diese Befristungen für die eigene Qualifizierung oder Weiterqualifizierung nutzen. Viele von ihnen werden bereits jetzt nach § 2 Abs. 1 be-

schäftigt. Für die Übrigen wäre dies ein absoluter Gewinn an Verlässlichkeit und Unterstützung in der Familienbildungsphase.

Wie alle Analysen ergeben haben, zögern insbesondere Frauen die Umsetzung eines Kinderwunsches hinaus, wenn sie nicht ein Mindestmaß an Verlässlichkeit auf Beschäftigung in der eigenen Qualifizierungsphase erhalten. Dieser Satz würde einen deutlichen Fortschritt für die Attraktivität der weiterhin recht unsicheren Wissenschaftlerinnenkarriere bedeuten.

Die Hochschulen könnten hierfür einen Finanztopf einrichten, der beispielsweise aus Overheadmitteln gespeist werden könnte.

28. Juli 2015

