

## Stellungnahme der Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren zum Referentenentwurf für ein Erstes Gesetz zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (1. WissZeitVGÄndG)

### Beibehaltung der Tarifsperre in § 1:

Die Helmholtz-Gemeinschaft begrüßt ausdrücklich die Beibehaltung der Tarifsperre in § 1 Abs. 1 Satz 2. Eine Aufhebung hätte, anders als von den Befürwortern dieser gesetzlichen Änderung intendiert, nicht zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen befristet beschäftigter wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beigetragen. Die Öffnung des wissenschaftlichen Sonderbefristungsrechts einer kollektivrechtlichen Gestaltung gegenüber hätte vielmehr, mangels einheitlicher Organisation der wissenschaftlichen Arbeitgeber in Deutschland, zu einer weiteren Ausdifferenzierung und Uneinheitlichkeit der Rahmenbedingungen geführt.

### Explizite Aufnahme des Erfordernisses eines Qualifizierungsziels als Grundlage einer befristeten Beschäftigung in § 2 Abs. 1:

Mit Blick auf die Stellungnahme der Allianz der Wissenschaftsorganisationen vom 03. Juni 2015 befürworten wir ausdrücklich, dass das WissZeitVG auch zukünftig auf die Vorgabe eines formalen Qualifizierungsziels verzichtet. Der Gesetzgeber erkennt damit auch weiterhin an, dass wissenschaftliche Qualifikation sich nicht allein in der formalen Qualifizierung im Rahmen eines Promotions- oder Habilitationsvorhabens erschöpft, sondern sich in einer Vielzahl von Ausprägungen, insbesondere auch durch die Mitarbeit an Forschungsvorhaben oder den Erwerb von Fähigkeiten und Kenntnissen im wissenschaftlichen Projektmanagement, der wissenschaftlichen Akquisition und Mitarbeiterführung als Element der Qualifikation des wissenschaftlichen Nachwuchses manifestieren kann. Diese Handhabung entspricht auch der Realität, in der nicht jede Beschäftigung in der Qualifikationsphase auf eine Promotion oder Habilitation ausgerichtet ist, gleichwohl aber einer Qualifizierung für eine Karriere innerhalb des Wissenschaftssystems (z.B. auch im Bereich des Wissenschaftsmanagements) dienlich ist.

Gleichzeitig erkennen wir die Notwendigkeit der Aufnahme des Ziels der Qualifizierung als solches als Grundlage eines befristeten Beschäftigungsverhältnisses in § 2 Abs. 1 im Gesetzestext an. Die Formulierung ist logische Konsequenz der sich bisher allein in der Gesetzesbegründung findenden Zweckbestimmung des WissZeitVG, die Qualifizierung (Aus-, Fort- und Weiterbildung) des wissenschaftlichen Nachwuchses an deutschen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen sicherzustellen.

Als besonders positiv aufgenommen und daher ausdrücklich begrüßt wird auch der Verzicht auf die Festschreibung des Erfordernisses einer formalen Betreuungsvereinbarung zur Sicherung des Qualifizierungszwecks, wie noch in älteren Vorschlägen für die Gesetzesänderungen enthalten. Eine solche Regelung hätte alle außeruniversitären Forschungseinrichtungen ausnahmslos vor kaum lösbare rechtliche Probleme sowie einen nicht leistbaren Verwaltungsaufwand gestellt.

So hätte sich bei den außeruniversitären Forschungseinrichtungen die Problematik ergeben, dass der Arbeitsvertrag mit einem/r Doktoranden/in zwar mit der Forschungseinrichtung abgeschlossen würde, die Qualifikation aber maßgeblich von der Universität zu befördern und sicherzustellen ist, da das Promotionsrecht alleine bei den Hochschulen liegt. Die Koppelung der Qualifikationsvereinbarung an die arbeitsvertragliche Bindung wäre daher weder sachgerecht, rechtssystematisch sauber, noch in der Praxis vollziehbar gewesen. Es hätte eine Vermischung stattgefunden zwischen dem Rechtsverhältnis des/r Doktoranden/in mit der außeruniversitären Einrichtung auf der Basis eines Arbeitsvertrages und dem öffentlich-rechtlichen Doktorandenverhältnis mit der Universität, dem in der Regel die Betreuungsvereinbarung zugrunde liegt. Beide Rechtsverhältnisse müssen aber unabhängig voneinander betrachtet werden und in ihrer Ausrichtung und Zielsetzung nicht zwangsläufig deckungsgleich sein. Andernfalls würde sich auch die Frage nach den Konsequenzen bei der arbeitsgerichtlichen Auslegung von potentiellen und nicht von den Forschungseinrichtungen zu vertretenden Mängeln (z. B. verspäteter Abschluss einer Betreuungsvereinbarung o.ä.) stellen, durch die z.B. der Befristungsgrund hätte weggefallen können und eine Entfristung des Arbeitsverhältnisses nach sich ziehen würde. Ein solches Risiko wäre für die außeruniversitären Forschungseinrichtungen bei der Vielzahl der Arbeitsverhältnisse mit Doktoranden kaum tragbar gewesen.

#### Kopplung der Laufzeit von Drittmittelbefristungen an die zugrundeliegenden Finanzierungsbewilligungen; § 2 Abs. 2 letzter Halbsatz:

Bei Drittmittelprojekten soll zukünftig die vereinbarte Befristungsdauer der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen.

Soweit möglich, wird dieses Vorgehen bereits heute praktiziert. Wir begrüßen aber ausdrücklich die Formulierung als „Soll-Vorschrift“, da die Regelung andernfalls an der Realität der gesamten Bandbreite der Drittmittelpraxis vorbeinge. Eine andere Ausgestaltung (etwa als Muss-Vorschrift) hätte impliziert, dass die für die unterschiedlichen Abschnitte eines Projektes benötigten Expertisen über die Gesamtlaufzeit der Finanzierungsbewilligung immer identisch sind. Genau das Gegenteil ist aber häufig der Fall. Im Rahmen eines Projektes werden unterschiedliche Expertisen in den einzelnen Projektabschnitten benötigt, die nicht durch eine einzelne Person abgedeckt werden können. Die Finanzierungszusagen sind zu unspezifisch, um daraus personalwirtschaftliche und arbeitsrechtliche Konsequenzen abzuleiten. So kann sich bspw. nach der individuellen Personalauswahl die Personalmaßnahme im Einzelfall als kostenintensiver erweisen, als dies bei der Beantragung des Drittmittelprojektes kalkuliert und auf dieser Grundlage bewilligt war. Schon hieraus kann die Notwendigkeit folgen, dass im Einzelfall mangels auskömmlicher Projektmittel nur eine gegenüber der Projektlaufzeit kürzere Vertragslaufzeit vereinbart werden kann. Auch bei Personalwechseln

(Arbeitgeber- und/oder Arbeitnehmerseitige Kündigung) unterhalb der Projektlaufzeit bzw. bei einem sich außerplanmäßig ergebenden personellen Sonderbedarf muss den Forschungseinrichtungen ein hinreichender Spielraum, eine hinreichende Flexibilität bei Personalplanung und –einsatz verbleiben.

Entfallen der Befristungsmöglichkeit für nicht-wissenschaftliches und nicht-künstlerisches Personal in Drittmittelprojekten, § 2 Abs. 2:

Hingegen kritisch sehen wir die Abschaffung der Befristungsmöglichkeit für nicht-wissenschaftliches und nicht-künstlerisches Personal auf Grundlage von nur befristet zur Verfügung stehenden Mitteln.

Zwar gehen wir grundsätzlich konform und unterstützen die Forderung, für dauerhafte Aufgaben auch dauerhaft Personal anzustellen. Sofern die entsprechenden finanziellen Mittel zur Verfügung stehen, wird dies heute schon praktiziert. Unser Erachtens lässt diese Argumentation aber zwei Gesichtspunkte außer Acht, denn: zum einen liegt es gerade in der Natur der Sache der Drittmittelbefristung, dass für einen bestimmten Zeitraum (die Laufzeit des Projekts und damit auch die Laufzeit der Finanzierungsbewilligung) vorübergehend Personal benötigt wird, es sich aber eben gerade nicht um Daueraufgaben handelt. Zum anderen ist die Tätigkeit von wissenschaftsakkessorischem Personal genauso Bestandteil der Projektpläne und –bewilligungen wie die Tätigkeit der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Eine Differenzierung an dieser Stelle wird zukünftig die Personalbestückung von Drittmittelprojekten erschweren; insbesondere dann, wenn es sich um Tätigkeiten wie Feldarbeit in Studien handelt, für die zwar qualifiziertes Personal benötigt wird, dieses Personal aber in der Regel so spezialisiert ist, dass es anderweitig kaum eingesetzt werden kann. Zwar stehen auch weiterhin die Befristungsgründe aus dem TzBfG zur Verfügung, anders als die Befristungsmöglichkeit in § 2 Abs. 2 sind diese aber nicht für die Wissenschaft passgenau. Die mit der Einführung der Drittmittelbefristung geschaffene Rechtssicherheit wird dadurch wieder genommen, da wie bereits zuvor ausgeführt, der Bedarf einer Beschäftigung nicht zwangsläufig immer mit der Dauer des Projektes harmonisiert werden kann.

Studienbegleitende Beschäftigung, § 6:

Die neue Regelung stellt klar, dass studentische Hilfskrafttätigkeiten nicht nur während eines Studiums, das zu einem ersten berufsqualifizierenden Abschluss führt (z.B. Bachelor), anrechnungsfrei bleiben, sondern auch während eines Studiums, das zu einem weiteren berufsqualifizierenden Abschluss führt (z.B. Master).

Diese Klarstellung setzt eine der Forderungen der außeruniversitären Forschungsorganisationen um und wird daher begrüßt.