

31.07.2015

## Erstes Gesetz zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetz (1. WissZeitVGÄndG)

### Anmerkungen der Leibniz-Gemeinschaft

Die Leibniz-Gemeinschaft begrüßt den vorgelegten Entwurf zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) grundsätzlich als einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der Bedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Damit erhalten Hochschulen und Wissenschaftsorganisationen eine Grundlage, selbst für angemessene Qualifizierungs- und Arbeitsbedingungen junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu sorgen wobei die Ausgestaltung der Qualifizierungsprozesse weiterhin in der Autonomie der Hochschulen und der Einrichtungen der außeruniversitären Forschung liegen wird. Gleichzeitig ist die Wissenschaft zur Weiterentwicklung verantwortlichen Personalmanagements insbesondere zum verantwortungsvollen Umgang mit Befristungsregeln aufgerufen. Dies begrüßen wir ausdrücklich, entspricht es doch dem Geist der *Leitlinien für die Arbeitsbedingungen und die Karriereförderung promovierender und promovierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler*, die sich die Leibniz-Gemeinschaft 2013 gegeben hat und die sie auf dieser neuen gesetzlichen Grundlage weiterhin umsetzen wird. Wir begrüßen auch den Erhalt der Tarifsperre, denn eine Zersplitterung der Wissenschaftslandschaft im Hinblick auf das Arbeits- und Tarifrecht würde der Wissenschaft und ihren Qualifizierungsanliegen und -aufgaben nicht gerecht.

Gleichzeitig müssen wir zu bedenken geben, dass durch die Verankerung der **Verknüpfung von Befristung und Qualifizierung** im vorliegenden Entwurf *de iure* ein Sachgrund „Qualifizierung“ erzeugt wird, der auch alle arbeitsrechtlichen Anforderungen an eine Sachgrundbefristung mit sich bringen wird. Die leichte administrative Handhabbarkeit der bisherigen sachgrundlosen Befristung nach dem Zwei-Phasen-Modell (während und nach der Promotion) wird damit aufgegeben.

Die **Herausnahme des nicht-wissenschaftlichen Personals aus dem Anwendungsbereich des Gesetzes** wird den Anforderungen in der Praxis wissenschaftlicher Projekte nicht gerecht und wird deshalb nicht dem Ziel größerer Arbeitsplatzsicherheit für diesen Personenkreis dienen. Denn es wird auch weiterhin die Notwendigkeit befristeter Anstellung von nicht-wissenschaftlichem Personal im Rahmen von Drittmittelprojekten etwa zur vorübergehenden Ergänzung der Kapazität oder für spezifisch projektbezogene Aufgaben geben. Dies kann und wird durch die verbleibende Möglichkeit der Anwendung der Befristungsmöglichkeiten des Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) nur unzureichend kompensiert werden, wird aber aus einer Reihe von Gründen, u.a. haushaltsrechtlichen andererseits aber nicht zu einem höheren Maß an Dauerbeschäftigung führen können. Wir befürchten, dass sich sogar eher eine höheres Maß an Fluktuation in diesem Bereich durch die vermehrte Anwendung der sachgrundlosen (Kurz-) Befristung nach § 14 Abs. 2 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes ergeben könnte.

Wir bitten darum, diese beiden kritischen Punkte während des weiteren Verfahrens der Gesetzgebung erneut zu reflektieren und unsere Bedenken zur Geltung zu bringen.