

Stellungnahme zur Novelle des WissZeitVG

Mit Interesse hat die Landeskonferenz der Rektoren und Präsidenten der Berliner Hochschulen (LKRP) den Kabinettsentwurf zur Novellierung des WissZeitVG zur Kenntnis genommen. Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses durch eine bessere Planbarkeit von Karrierewegen ist das gemeinsame Ziel von Politik und Hochschulen. Es erscheint der LKRP jedoch zweifelhaft, ob dieses Ziel mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf erreicht werden kann.

Die LKRP kritisiert einige zentrale Punkte der vom Bundeskabinett beschlossenen Gesetzesnovelle:

- **Verbindung der sachgrundlosen Befristung aus Haushaltsmitteln mit einem individuellen Qualifizierungsziel**

Künftig soll die bisherige sachgrundlose Befristung von Verträgen mit wissenschaftlichem Personal nur noch möglich sein, „wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt“. Außerdem ist „die vereinbarte Befristungsdauer ... jeweils so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist.“ Bei Erstbeschäftigungen mit dem Ziel des Abschlusses der Promotion ist das ein hochschulpolitisch richtiger und in der Praxis realisierbarer Ansatz. Allerdings muss nach dem Wortlaut des Gesetzes, der deutlich von der Begründung abweicht, für jeden neuen Vertrag jeweils eine „angestrebte Qualifizierung“ inhaltlich und in ihrer Dauer bestimmt werden. Für den Fall einer gerichtlichen Überprüfung ist dies zu dokumentieren.

Diese Einführung eines „angestrebten Qualifizierungsziels“ wird folgende ungewollte Effekte haben:

- Verträge, welche die gesamten sechs Jahre ausschöpfen, werden verhindert, da die Beschäftigung dann über das Qualifikationsziel „Promotion“ hinausgeht.
- Dies gilt auch für Beschäftigungsmöglichkeiten für Postdoc, da mit der Abkehr von der Habilitation ein Qualifizierungsziel schwer zu bestimmen sein wird.
- Die Praxis, auch bei Drittmittelfinanzierung, wenn möglich, sachgrundlos zu befristen, wird nicht aufrechterhalten werden können. In Drittmittelprojekten gibt es das „angestrebte Qualifizierungsziel“ nicht. Die Folge ist eine Drittmittelbefristung, welche die Nutzung der familienpolitischen Komponente und mögliche Verlängerungsoptionen ausschließt.
- Kurzfristige Überbrückungsbeschäftigungen, etwa beim Übergang zu einem Forschungsprojekt, wären ausgeschlossen.

Weil die Befristung gerade nicht sachgrundlos erfolgt, entsteht ein nicht leistbarer neuer Begründungsaufwand; zudem ist die Regelung rechtlich riskant, weil die Kombination von Qualifizierung und Prognose ihrer Dauer als Befristungsgrund Gegenstand arbeitsrechtlicher Überprüfungen sein wird. Dies wird darauf hinauslaufen, dass die Hochschulen Befristungsgründe unter dem Risiko von Entfristungsklagen restriktiv prüfen.

Die LKRP Berlin bittet deshalb, die vorgeschlagenen Änderungen in § 2 Abs. 1 WissZeitVG nicht umzusetzen und bei der aktuellen Fassung der Vorschrift zu bleiben.

- **Beschäftigung in Drittmittelprojekten für die Dauer der Mittelbewilligung**

In Drittmittelprojekten soll „die vereinbarte Befristungsdauer ... der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen“. Zunächst stellt sich die Frage, was mit „Mittelbewilligungen“ gemeint ist. Bei vielen Drittmittelgebern sind jährliche Mittelbewilligungen die Regel; es kann also auf jährliche Befristungen der Verträge hinauslaufen. Sollte die Projektlaufzeit gemeint sein, stellt sich die Frage, wie mit Aufgaben umgegangen werden soll, die in Teilprojekten zu erledigen sind. Auch hier werden Überbrückungsmöglichkeiten verhindert, so beispielsweise die Praxis, den Abschluss der Promotion im Rahmen einer Drittmittelfinanzierung als Befristungsmöglichkeit zu nutzen.

Finanzierungsänderungen während der Vertragslaufzeit würden erheblich erschwert, was die finanzielle Flexibilität der Hochschulen einschränkt.

Die LKRP bittet deshalb um Streichung des vorgeschlagenen Zusatzes.

- **Abschaffung der Drittmittelbefristung für nicht-wissenschaftliches Personal**

Die LKRP lehnt die vorgeschlagene Abschaffung der Drittmittelbefristung für akzessorisches Personal (§ 2 Abs. 2 S. 2 WissZeitVG) ab und warnt vor den Folgen der avisierten Gesetzesänderung. Gerade in Förderverfahren des Bundes, mit denen die Hochschulen strukturell weiterentwickelt werden sollen (zum Beispiel: Exzellenzinitiative / 3. Förderlinie „Zukunftskonzepte“; Hochschulpakt 2020 / 3. Förderlinie „Qualitätspakt Lehre“), wird drittmittelfinanziertes Personal in der Verwaltung eingesetzt. Diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen exzellente Rahmenbedingungen für Forschung und Lehre schaffen, ihre Projektaufgaben sind aber so eng mit den Daueraufgaben einer Hochschule verzahnt, dass eine Befristung nach dem Teilzeitbefristungsgesetz kaum rechtssicher zu formulieren wäre. Angesichts der nach wie vor zu knappen Grundfinanzierung der Hochschulen stehen dort nicht hinreichend unbefristete Stellen zur Verfügung, um das Risiko einer unwirksamen Befristung tragen zu können.

Sollte die vorgeschlagene Gesetzesänderung so umgesetzt werden, wären die Hochschulen gezwungen, nicht-wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aus Drittmitteln finanziert werden, nach § 14 Abs. 2 TzBfG zu befristen und alle zwei Jahre auszutauschen. Die LKRP geht davon aus, dass dieses Ergebnis nicht Ziel der Gesetzesänderung ist und bittet deshalb darum, § 2 Abs. 2 S. 2 WissZeitVG in seiner derzeitigen Fassung beizubehalten.

- **Sozialpolitische Komponenten**

- Positiv ist die Klarstellung, dass als Kinder im Sinne der familienpolitischen Komponente nicht nur leibliche Kinder gelten, sondern auch andere, zu denen eine rechtlich verfestigte Familienbeziehung besteht, insbesondere Stief- und Pflegekinder;
- Sozialpolitisch positiv ist, dass Zeiten einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit, in denen ein gesetzlicher oder tarifvertraglicher Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht besteht, zu einer Verlängerung des bestehenden Arbeitsverhältnisses führen. Für die Personalplanung der Hochschule können dadurch jedoch Probleme entstehen, da häufig unklar ist, wann es eine Rückkehr aus der Krankheit gibt;
- Ebenso ist sozialpolitisch positiv zu bewerten, dass auch das Vorliegen einer Schwerbehinderung oder einer schwerwiegenden chronischen Erkrankung eine Ausweitung der Befristungsdauer ermöglicht. Dabei ist jedoch unklar, wer entscheiden soll, ob eine Krankheit schwerwiegend ist oder nicht. Und auch in diesen Fällen wäre immer noch das Qualifizierungsziel zu bestimmen.

- **Unklarheiten im aktuellen WissZeitVG**

Im aktuellen WissZeitVG gibt es eine Reihe von Unklarheiten, die Rechtsunsicherheit bedeuten und die Anwendung des Gesetzes erschweren. Dazu gehören:

- bei der Nutzung der familienpolitischen Komponente das Verhältnis der Dauer der Kinderbetreuung und des Verlängerungszeitraums,
- die Frage, ob 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, auf die Beschäftigungshöchstdauer des WissZeitVG anzurechnen sind oder nur die nach diesem Gesetz geschlossenen Verträge,
- die Frage, ob bei den Verlängerungsregelungen Beurlaubungen, bei denen die individuelle Qualifizierung nicht Teil der Beschäftigung ist (z. B. Gastdozentur oder Tätigkeit als „sonstiges Personal“), mitzählen oder nicht.

Die LKRP schlägt vor, den laufenden Novellierungsprozess zu nutzen, um in den o.g. Punkten Rechtssicherheit zu schaffen.

- **Umsetzbarkeit**

Bei Gesetzesänderungen, die Auswirkungen auf Einstellungs- und Weiterbeschäftigungsverfahren haben, ist zwischen der Veröffentlichung des Gesetzes und seinem Inkrafttreten eine Übergangsfrist vorzusehen, damit die Verfahren an den Hochschulen umgestellt werden können, ohne laufende Einstellungen und Weiterbeschäftigungen zu gefährden.

Fazit

Es ist unstrittig, dass es auch Missbrauch des WissZeitVG gegeben hat. Die vorstehende Kritik an der Novelle wird jedoch von Hochschulen geäußert, bei denen nur 15 v. H. der Verträge eine Laufzeit von bis zu einem Jahr hatten und die durchschnittliche Vertragsdauer zwischen zweieinhalb und drei Jahren betrug (Datenabfrage der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft von FU, HU und TU für die Jahre 2013 und 2014, April 2015).

Die Novelle bringt nur punktuell Verbesserungen; sie löst gravierende bestehende Probleme nicht und schafft in nicht unerheblichem Umfang neue. Es ist zweifelhaft, ob die politischen Ziele erreicht werden oder die vorgesehenen Neuregelungen nicht zu Nachteilen für die Beschäftigtengruppe werden, die unterstützt werden sollte.