

Stellungnahme des Verbands Hochschule und Wissenschaft (vhw) zum Referentenentwurf des Gesetzes zur Modernisierung des Befristungsrechts im Wissenschaftsbereich

Einleitung

Der Verband Hochschule und Wissenschaft begrüßt, dass die Gesetzesnovelle zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) durch die Anhörung der Verbände jetzt eingeleitet wurde. In dem Referentenentwurf des Bundesministeriums für Forschung, Technologie und Raumfahrt (BMFTR) sind bereits einige Ergebnisse der Evaluation aus dem Jahr 2022 in Verbesserungen umgesetzt worden. Allerdings wurden nach aktuellem Stand noch nicht alle darin aufgezeigten Missstände adressiert. Bezüglich weiterer notwendiger Maßnahmen, insbesondere der Aufhebung der weiterhin vorgesehenen weitgehenden Tarifsperr, verweisen wir auf unsere Stellungnahme zum vorherigen Referentenentwurf aus dem Jahre 2023 und nehmen hier lediglich zu den aktuell geplanten Gesetzesänderungen Stellung.

Der vhw erwartet, dass mit einer Umsetzung dieses Referentenentwurfs die Verlässlichkeit und Transparenz des Qualifizierungswegs für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler erhöht und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert werden könnte, wobei die besonderen Bedürfnisse der Frauen nach Planungssicherheit in erhöhtem Maße beachtet würden. Bessere Planbarkeit und größere Sicherheit sollten zu einer Attraktivitätssteigerung wissenschaftlicher Betätigung auch dann führen, wenn diese nur vorübergehend ausgeübt werden kann.

Der aktuelle Wandel der Arbeitsbedingungen im Wissenschaftsbereich, der z. B. in dem Positionspapier des Wissenschaftsrats zu den Personalstrukturen im deutschen Wissenschaftssystem aus dem Jahr 2025 thematisiert wird, kann nicht allein mit diesem Gesetz bewerkstelligt werden. Doch das Gesetz könnte in der vorgesehenen Form einen wesentlichen Baustein hierzu bilden.

- Der vhw erkennt in diesem Gesetzesentwurf die Einführung eines Vorrangs der Qualifizierungsbefristung gegenüber der Drittmittelbefristung als besonders wichtige Neuerung.
- Dass die Pflege als neuer Tatbestand in die Gründe für eine Verlängerung der Qualifizierungsbefristung aufgenommen wird, gibt ihr die gesellschaftlich notwendige Bedeutung.
- Die Streichung der Sonderregelungen für die Medizin und Verweisung in das Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung (ÄArbVtrG) ist zu begrüßen.
- Die Verlängerung der maximalen Gesamtlaufzeit der Verträge für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte ist zu begrüßen.

- Darüber hinaus begrüßt der vhw die diversen textlichen Eingriffe wie Vereinfachungen und neue Gliederungen.

vhw-Positionen zu den geplanten Gesetzesänderungen im Einzelnen

Zu Artikel 1: Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

1. Einfügung des neuen Satzes 2 in § 2 Abs. 1:

Der vhw begrüßt, dass Satz 1 auch auf Postdocs übertragen wird.

2. Streichung des zweiten Halbsatzes in § 2 Abs. 1 Satz 2:

Der vhw hält die Streichung der Übertragbarkeit von nicht genutzter Qualifizierungszeit vor der Promotion für akzeptabel.

3. Streichung der Sonderregelungen für die Weiterbildung in der Medizin im ehemaligen § 2 Abs. 1 Satz 2:

Die Weiterbildung in der Medizin gehört auch nach Ansicht des vhw nicht in das WissZeitVG.

4. Festlegung der Mindestdauern von Arbeitsverträgen durch Einfügung des neuen Satzes 4 in § 2 Abs. 1:

Der vhw begrüßt die Festlegung von Mindestlaufzeiten für die Arbeitsverträge in beiden Qualifizierungsphasen.

5. Neue Gliederung des Satzes 5 in § 2 Abs. 1 durch Nummern:

Die neue Gliederung macht das Gesetz leichter lesbar und zitierbar.

6. Einfügung der neuen Nummer 3 in § 2 Abs. 1 Satz 5:

Der vhw begrüßt die Aufnahme dieser neuen Nummer 3, durch die die Pflegezeit der Erziehungszeit gleichgestellt wird.

7. Einfügung des neuen Satzes 6 in § 2 Abs. 1:

Der vhw ist der Ansicht, dass hier eine Ergänzung notwendig ist, damit klargestellt wird, dass auch Neuverträge – an der bisherigen oder einer anderen Hochschule – möglich sind, um die maximale Qualifizierungszeit zu nutzen. Deshalb sollte der Wortlaut folgendermaßen geändert werden: „Innerhalb der jeweils zulässigen Befristungsdauer sind auch Verlängerungen und Neuabschlüsse eines befristeten Arbeitsvertrages möglich.“

8. Einfügung des neuen Satzes 7 in § 2 Abs. 1:

Der vhw ist der Ansicht, dass hier eine Klarstellung notwendig ist. Eine Befristung nach diesem Absatz sollte nur für hauptberufliche Arbeitsverhältnisse zulässig sein. Der Mindestumfang eines Viertels darf nur für den Fall gelten, dass nebenher ein Stipendium existiert oder ein Referendariat absolviert wird (z. B. in den Rechtswissenschaften durchaus üblich) oder Vergleichbares mehr.

9. Neufassung des § 2 Abs. 2:

Der vhw begrüßt den Vorrang der Qualifizierungsbefristung im Referentenentwurf und sieht hierin eine bedeutende Verbesserung des gegenwärtigen Gesetzes.

10. Neue Formulierung des § 2 Abs. 3 Satz 1:

Es handelt sich um eine zu begrüßende Klarstellung.

11. Einfügung des Absatzes 3a in § 2:

Der vhw begrüßt, dass Beschäftigungen als studentische oder wissenschaftliche Hilfskraft und vergleichbare auch nicht auf die sachgrundlose Befristung gemäß § 14 Abs. 2 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) angerechnet werden.

12. Änderung des § 6:

Der vhw begrüßt die Erhöhung der Befristungsmöglichkeit für studentische Beschäftigung auf acht Jahre, da sie vielen Studierenden ermöglichen wird, ihr Studium bis zum Ende auf diese Weise zu finanzieren.

13. Änderung des § 7:

Der vhw ist der Ansicht, dass hiermit ein ausreichend langer Vertrauensschutz für alle gegeben wird, die befristete Verträge nach dem bisherigen Gesetz erhalten haben.

14. Änderung des § 8:

Der vhw begrüßt diese Festlegung einer nächsten Evaluation, auch wenn es sich um einen sehr langen Zeitraum handelt. Doch da beide Qualifizierungsphasen sechs Jahre dauern können, ist es sinnvoll, erst nach sechs Jahren die Evaluation vorzunehmen. Aufgenommen werden sollte eine Frist, bis zu der ein zugehöriger Evaluationsbericht abzugeben ist. Die letzte Evaluation sollte 2020 erfolgen, doch der Bericht wurde erst im Mai 2022 veröffentlicht. Eine Verzögerung von mehr als einem Jahr ist i. Allg. nicht zu vertreten.

Zu Artikel 2: Änderung des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung

1. Einfügung des Satzes 2 in § 1:

Da sich das ÄArbVtrG zukünftig auch auf die wissenschaftliche Qualifizierung in einem medizinischen Spezialgebiet beziehen wird, ist die Einfügung des Satzes 2 notwendig. Der vhw schlägt vor, gesetzlich festzuhalten, dass für die wissenschaftliche Qualifizierung ein entsprechender Freiraum in der bezahlten

Arbeitszeit zur Verfügung stehen muss, da diese nicht nur aus der praktischen Arbeit bestehen kann.

2. Einfügung des § 1a:

Die Einfügung ist notwendig, da es sich um ein Spezialgesetz handelt und im Arbeitsvertrag deutlich werden muss, dass nicht das allgemeine, sondern das spezielle Gesetz zur Anwendung kommt.

3. Änderung von § 1 Abs. 4 Satz 1 Nummer 1:

Der vhw begrüßt diese Klarstellung, die im WissZeitVG zumindest teilweise bereits früher aufgenommen wurde.

4. Änderung von § 1 Abs. 4 Satz 1 Nummer 3:

Der vhw begrüßt diese Präzisierung des bisherigen Textes.

5. Änderung von § 1 Abs. 4 Satz 1 Nummer 5:

Der vhw begrüßt diese Ergänzungen.

6. Einfügung der Nummer 6 in § 1 Abs. 4 Satz 1:

Auch diese Regelung wird sinnvollerweise aus dem WissZeitVG übernommen.

7. Einfügung des neuen Absatzes 4a in § 1:

Die Neuaufnahme dieses Absatzes ist notwendig, weil die Sonderregelungen für die Medizin aus dem WissZeitVG gestrichen wurden.

8. Neuformulierung des bisherigen § 1 Abs. 7 als Abs. 6:

Der vhw begrüßt die Klarstellung, dass hier wie in der Medizin eine zeitlich und inhaltlich strukturierte Weiterbildung für Psychotherapeutinnen und -therapeuten gemeint ist. Im Gesetzestext sollte folgende Ergänzung vorgenommen werden: „... die Beschäftigung einer Psychotherapeutin oder eines Psychotherapeuten im Rahmen ...“.

Begründungen zu den vhw-Positionen zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

Zu 7.: Einfügung des neuen Satzes 6 in § 2 Abs. 1

Bislang nicht beachtet wurde folgendes Problem im Gesetzestext: Nach § 2 Abs. 5 verlängert sich die Dauer von Arbeitsverträgen aufgrund der dort genannten Gründe. Wie eine Anfrage an das damalige Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) ergab, sah dieses es als sinnvoll an, dass eine solche Verlängerung auch für die Gesamtbefristungsdauer Gültigkeit besitzt. Jedoch legten mehrere Hochschulen den Gesetzestext wörtlich aus.

So hat eine Beschäftigte ihren nach § 2 Abs. 1 befristeten Arbeitsvertrag auslaufen lassen und musste sich dann einer langwierigen Behandlung ihrer Krankheit unterziehen, während der sie laut ärztlichen Attesten nicht arbeitsfähig war. Hätte sie diese Krankheitszeit während eines

laufenden Arbeitsvertrages absolviert, hätte sich dieser immer weiter verlängert. So allerdings hat die Universität nach erfolgter Gesundung keine weitere Qualifizierungsbefristung mehr durchgeführt. Da für die Berechnung der Maximalzeit auch Promotionszeiten ohne Beschäftigung angerechnet wurden, war die Befristungsmöglichkeit zeitlich überschritten.

Gleichmaßen wurde von Hochschulen teilweise bezweifelt, dass nach dieser gesetzlichen Regelung an einer anderen Hochschule weitere befristete Arbeitsverträge nach § 2 Abs. 1 innerhalb der maximalen Gesamtbefristungszeit geschlossen werden dürfen. Auch hier wurden Arbeitsverträge von der zentralen Verwaltung mit Verweis auf den Wortlaut des Gesetzes verweigert.

Der vhw regt an, dass diesbezüglich eine Klarstellung des Gesetzes vorgenommen wird, indem eindeutig vorgeschrieben wird, dass alle in § 2 Abs. 5 genannten Gründe, die zu einer Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages (Nachgewährung) führen, auch die maximal zur Verfügung stehende Qualifizierungszeit verlängern. Damit wäre nach einer Unterbrechung ohne Vertrag ein neuer Vertrag an der alten oder einer neuen Hochschule zweifelsfrei erlaubt.

Zu 8.: Einfügung des neuen Satzes 7 in § 2 Abs. 1

Der Mindestumfang einer befristeten Stelle zur eigenen Qualifizierung sollte mindestens die Hälfte einer Vollzeitstelle betragen. Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) hat bereits seit Jahren erkannt, dass selbst mit halben und bisweilen mit Dreiviertelstellen keine Doktorandinnen und Doktoranden mehr zu gewinnen sind (vgl. *Hinweise zur Bezahlung von Promovierenden*; https://www.dfg.de/formulare/55_02/55_02_de.pdf sowie BT-Drs. 20/9939). Dass die Vollzeitbeschäftigung von Personen, die zwischen etwa 25 und 35 Jahren alt sind, sich also in der Familiengründungsphase befinden, den Regelfall darstellt, sollte auch in der Wissenschaft gelten.

Laut Urteil des Bundesarbeitsgerichts (Az. 7 AZR 78/95) besteht der Unterschied zwischen der Tätigkeit einer wissenschaftlichen Hilfskraft und der einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin oder eines wissenschaftlichen Mitarbeiters darin, dass die Hilfskräfte eine nebenberufliche Tätigkeit ausüben (unter 50 % einer Vollzeitstelle) und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine hauptberufliche Tätigkeit (mindestens 50 % einer Vollzeitstelle). Ohne eine Klarstellung könnte das Gesetz zu neuen Problemen führen. Der vhw ist deshalb der Ansicht, dass der Mindestumfang eines Viertels nur für den Fall gelten darf, dass nebenher ein Stipendium existiert, ein Referendariat absolviert wird (z. B. in den Rechtswissenschaften durchaus üblich) oder Vergleichbares mehr.

Im Gesetzesentwurf möglichst noch zu regelnde Sachverhalte

Der Beginn und das Ende der Promotionsphase sind näher zu definieren.

- 1) Immer wieder kommt es bei der Arbeitsvertragsgestaltung und bei der Berechnung der Höchstbefristungsdauer zu Problemen in der Festlegung, wann die Promotionsphase begonnen hat. Ist das der Tag des erfolgreichen Abschlusses des Masterstudiums (Datum auf der entsprechenden Urkunde) oder der Beginn des ersten Arbeitsvertrages gemäß WissZeitVG nach Abschluss des Masterstudiums? Der vhw schlägt vor, den Beginn des ersten Arbeitsvertrages gemäß WissZeitVG als Beginn der Promotionsphase festzulegen.
- 2) Auch scheint allgemein unklar zu sein, wann die Promotionsphase als beendet gilt. Ist das der Tag des erfolgreichen Abschlusses der Promotionsprüfung oder

das Datum der Promotionsurkunde? Da die Promotionsurkunde häufig erst nach Drucklegung der Promotion datiert und ausgehändigt wird, welches ggf. sogar einige Jahre nach der letzten Prüfung geschehen kann, muss diesbezüglich möglicherweise eine Regelung gefunden werden.

- 3) Insbesondere für die gewünschten Fast-Track-Promotionen bedarf es einer eindeutigen Regelung, wann die Promotionsphase beginnt.