

**Landespersonalrätekonferenz
der wissenschaftlich Beschäftigten an
den Hochschulen und Universitätsklinika
in der Trägerschaft des Landes NRW**



Deutscher Bundestag

Ausschuss für Bildung, Forschung
und Technikfolgenabschätzung

Ausschussdrucksache

20(18)268f

07.11.2024

LPKwiss c/o FH SWF Postfach 2061 58590 Iserlohn

An den

Ausschuss für Bildung, Wissenschaft und Technik-
folgenabschätzung

- per E-Mail -

Geschäftsführung LPKwiss

Bernadette Stolle

Dr. Ulrich Schütz

07.11.2024

Geschäftsstelle der LPKwiss NRW
c/o Fachhochschule Südwestfalen
Postfach 20 61

58590 Iserlohn

**Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Befristungsrechts für die
Wissenschaft (BT-Dr. 20/11559)**

Sehr geehrte Damen und Herren,

ein maßgebliches Puzzlestück, um dem im Koalitionsvertrag festgelegten Ziel „Dauerstellen für Daueraufgaben“ näher zu kommen, ist sicherlich die Novellierung des WissZeitVG.

Wir, die Landespersonalrätekonferenz der wissenschaftlich Beschäftigten in NRW (LPKwiss), bieten Ihnen hiermit unsere Unterstützung an, um diesem Ziel näher zu kommen.

Nordrhein-Westfalen ist das Bundesland mit den meisten Hochschulen. Die LPKwiss ist der Zusammenschluss der Personalräte der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten von insgesamt 37 Universitäten, Hochschulen für angewandte Wissenschaften und Kunst- und Musikhochschulen, sowie 6 Universitätskliniken. Im Gegensatz zu den personalvertretungsrechtlichen Regelungen in vielen anderen Bundesländern, erstrecken sich die Mitbestimmungsrechte der Personalräte der wissenschaftlich Beschäftigten in NRW auch auf Einstellung und Befristung von wissenschaftlich Beschäftigten mit Ausnahme der Professor*innen.

Anliegend finden Sie nicht nur die Stellungnahme zu den im vorliegenden Gesetzentwurf vorgesehenen Änderungen des WissZeitVG, sondern konkrete Vorschläge, die wir aus unseren alltäglichen Erfahrungen ableiten. Für die Berücksichtigung unserer Argumente im weiteren Gesetzgebungsverfahren wären wir sehr dankbar.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Bernadette Stolle



Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Befristungsrechts für die Wissenschaft (BT-Dr. 20/11559)

Zusammenfassung der notwendigen Maßnahmen, um mehr Verlässlichkeit, Planbarkeit und Transparenz für Wissenschaftler*innen zu erreichen und letztlich Dauerstellen für Dauerauf- gaben zu schaffen

Das WissZeitVG ist hinsichtlich seines Status als Sonderbefristungsrecht für den Wissenschaftsbereich dergestalt zu schärfen, dass es dessen Spezifik fokussiert und auf diese beschränkt wird:

- Es ist zu regeln, dass wissenschaftliche bzw. künstlerische Qualifizierungen arbeitsrechtlich einen Befristungssachgrund darstellen, entsprechend muss mindestens die Hälfte der Arbeitszeit einer Vollzeitbeschäftigung dieser Qualifizierung dienen.
- Vom Geltungsbereich des WissZeitVG sind Beschäftigte ausdrücklich auszunehmen, die überwiegend Tätigkeiten in der Lehre oder im Wissenschaftsmanagement ausüben.
- Die einzige (erste) wissenschaftliche Qualifizierungsmöglichkeit nach Abschluss eines wissenschaftlichen Hochschulstudiums, die sich aus der Sonderstellung der Hochschulen und Forschungseinrichtungen ableiten lässt, ist die Promotion (unbeschadet analoger künstlerischer Qualifikationen für künstlerisch Beschäftigte).
- Das vorrangige Ziel einer Qualifizierung in der Postdoc-Phase ist die Erlangung der Berufungsfähigkeit. Ergänzend und unter bestimmten Bedingungen sind Qualifizierungsziele entsprechend der unterschiedlichen Fachkulturen denkbar.
- Die Befristungsdauer muss der angestrebten Qualifizierung angemessen sein. Sie ist möglichst fachspezifisch zu ermitteln und wird in einer Rechtsverordnung festgelegt.
- Eine eigenständige Regelung zur Drittmittelbefristung im WissZeitVG ist nur dann gerechtfertigt, wenn sich daraus für die wissenschaftlich Beschäftigten ein spezifischer Mehrwert gegenüber dem TzBfG ergibt.
- Die Bedingungen für eine Beschäftigung neben dem Studium sind neu zu fassen, wobei zwischen Bachelorstudium und Masterstudium zu unterscheiden ist. Im Masterstudium ist auf eine Engführung auf Hilfskrafttätigkeiten zu verzichten und sind tarifgebundene Arbeitsverhältnisse zu ermöglichen.
- Im Sinne der Rechtssicherheit ist im WissZeitVG explizit zu regeln, dass die Corona-bedingte Verlängerung des Höchstbefristungszeitraums um ein Jahr für alle wissenschaftlich Beschäftigten der Hochschulen und Forschungseinrichtungen gilt, die in der Zeit zwischen dem 1. März 2020 und dem 31. März 2021 auf der Grundlage des WissZeitVG befristet beschäftigt waren.



- Die Befristung zur Fachärzt*innenweiterbildung sollte nicht mehr auf der Grundlage des WissZeitVG erfolgen, sondern wie sonst üblich auf der des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung (ÄArbVtrG).

I. Vorbemerkungen

Unstrittig ist, dass die im Koalitionsvertrag geforderten verlässlicheren Arbeitsbedingungen nicht nur durch Veränderungen im Wissenschaftszeitvertragsgesetz zu erreichen sind. Es bedarf weiterer gesetzlicher Regelungen auf Bundesebene und auf Ebene der Länder. Die Grundfinanzierung der Hochschulen ist auch zu Lasten bisheriger staatlicher Drittmittel zu erhöhen und nicht zuletzt gestalten die Arbeitgeber die Arbeitsvertragsbedingungen und tragen damit auch unmittelbar Verantwortung für die Beschäftigungsbedingungen.

Das gesamteuropäische und damit auch das deutsche Arbeitsrecht geht vom Standard des unbefristeten Vollzeitarbeitsverhältnisses aus. Befristete Arbeitsverhältnisse bilden immer nur eine Ausnahme. Solche Ausnahmen sind grundsätzlich zu begründen bzw. nur für kurze Zeit zulässig. Die bisherigen Regelungen des WissZeitVG führen dazu, dass der überwiegende Teil der wissenschaftlich Beschäftigten der Hochschulen und Forschungseinrichtungen diese arbeitsrechtliche Ausnahme als Regelfall erlebt. Der stetige Austausch von Personal an den Hochschulen ist auch ein Grund dafür, dass Hochschulen im Gegensatz zu sonstigen Arbeitgebern außerhalb der Wissenschaft kaum Organisations- und Personalentwicklung betreiben.

Diese Gemengelage führt nicht nur dazu, dass Beschäftigte im Wissenschaftssystem individuell die Erfahrungen von mangelnder Verlässlichkeit, unzureichender Planbarkeit und letztlich fehlender Wertschätzung machen, sondern auch dazu, dass Hochschulen und Forschungseinrichtungen für Arbeitnehmer*innen insbesondere nach der Promotion keine attraktiven Arbeitgeber darstellen und viele kluge Köpfe, die Forschung und Lehre voranbringen würden, sich beruflich anders orientieren. Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen ist damit nicht nur arbeits- und sozialpolitisch geboten, sondern wie im Einleitungstext des Gesetzentwurfs richtigerweise beschrieben auch gesamtgesellschaftlich zwingend erforderlich, denn „attraktive Arbeitsbedingungen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen sind ein wesentlicher Schlüssel für den Erhalt und den Ausbau der internationalen Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit Deutschlands“.

II. Kommentierung der vorgesehenen Änderungen und Ergänzungen, um dem Ziel der Gesetzesnovelle näher zu kommen

Nachfolgend werden in chronologischer Abfolge der Paragraphen des WissZeitVG und des ÄArbVtrG die beabsichtigten Änderungen kommentiert und Veränderungsbedarfe benannt, um die (weiteren) notwendigen Veränderungen im WissZeitVG zu beschreiben.



Artikel 1 des Gesetzentwurfs: Änderungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG)

Zu § 1 Abs. 1: Konkretisierung des personellen Geltungsbereichs

Es bedarf seitens des Gesetzgebers einer Konkretisierung des personellen Geltungsbereichs, um bisherige Fehlentwicklungen in der Praxis zu korrigieren. Vom Geltungsbereich des Gesetzes sollten nicht nur Hochschullehrer*innen, sondern ebenso Beschäftigte, denen überwiegend Tätigkeiten in der Lehre oder im Wissenschaftsmanagement obliegen, ausdrücklich ausgenommen werden. Mit einer solchen Konkretisierung würde bereits im Gesetzestext deutlich werden, dass die Regelungen zur Qualifizierungsbefristung tatsächlich auf das Personal zu beschränken sind, dessen Tätigkeitsschwerpunkt im Forschungsbereich liegt, da wissenschaftliche Qualifizierung immer auf Forschungstätigkeiten basiert.

Der Gesetzgeber hat in der Begründung bei der Einführung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes die Begrifflichkeit „wissenschaftliches und künstlerisches Personal“ eingeführt, um die zuständigen Landesgesetzgeber bei der Benennung der Personalkategorien nicht einzuschränken. In der damaligen Begründung zum WissZeitVG heißt es (BT Drs. 60/4043, S. 9): „Das ‚Wissenschaftszeitvertragsgesetz‘ soll daher unter Vermeidung von Begrifflichkeiten formuliert werden, die zwar der derzeit vorhandenen Personalstruktur der Hochschulen Rechnung tragen, jedoch einer zukünftigen Fortentwicklung in den Ländern entgegenstehen könnten. Dieser Vorgabe dienen daher zum einen die Ersetzung der Begriffe ‚wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter‘ sowie ‚wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte‘ durch den Begriff ‚wissenschaftliches und künstlerisches Personal‘ sowie zum anderen der Verzicht auf den Begriff ‚studentische Hilfskraft‘“. Die Ausweitung der Befristungsmöglichkeiten auf das hauptsächlich lehrende Personal (z.B. Lehrkräfte für besondere Aufgaben) war damit nicht vorgesehen. Die wachsende Zahl von wissenschaftlich Beschäftigten im Bereich Wissenschaftsmanagement war damals ebenfalls nicht im Fokus des Gesetzgebers. Die inzwischen vielfach praktizierten Fehlentwicklungen sollten durch eine ausdrückliche Korrektur des personellen Geltungsbereichs des WissZeitVG bereinigt werden.

Sowohl dem Gesetzgeber als auch der Arbeitgeberseite sollte jedoch klar sein und in diesem Gesetzentwurf auch an geeigneter Stelle zum Ausdruck kommen, dass auch Forschungstätigkeiten zu den dauerhaften Aufgaben der Hochschulen gehören und deshalb neben den Professuren durchaus dauerhafte Arbeitsverträge auch mit wissenschaftlich Beschäftigten zu schließen sind, deren Tätigkeit (auch) durch Forschungsaufgaben geprägt wird.

Zu § 1 Abs. 2: Änderung der Tarifsperre

Die LPKwiss spricht sich für die gänzliche Streichung der Tarifsperre aus. Warum das Sonderbefristungsrecht, das ausschließlich für Hochschulen und Forschungseinrichtungen gilt, auch mit der Novellierung weiterhin nur in bestimmten Bereichen auf tariflichem Wege ausgestaltet werden können soll, ist nicht nachvollziehbar und dem Rechtsgebiet des Arbeitsrechts letztlich wesensfremd.



Zu § 2 Abs. 1 und Abs. 1a:

Qualifizierungsziele, Vertragslaufzeiten, Höchstbefristungszeiträume, Sonderregelung zum Höchstbefristungszeitraum für Mediziner*innen, Verlängerungstatbestände, Teilzeitregelung

1. Festlegung und Ausgestaltung gesetzlich verankerter Qualifizierungsziele

Vielfach lässt sich derzeit in der Praxis feststellen, dass Beschäftigten auf Qualifizierungsstellen ausschließlich oder überwiegend Daueraufgaben übertragen werden. Die für die wissenschaftliche Qualifizierung notwendigen Arbeiten werden demnach ausschließlich oder überwiegend in der Freizeit getätigt. Die LPKwiss fordert den Bundesgesetzgeber auf, im WissZeitVG festzulegen, dass wissenschaftliche/künstlerische Qualifizierung einen arbeitsrechtlichen Befristungsgrund darstellt und dass damit mindestens die Hälfte der Arbeitszeit einer Vollzeitbeschäftigung der wissenschaftlichen Qualifizierung dienen muss.

Will der Gesetzgeber dem im Koalitionsvertrag benannten Ziel „Dauerstellen für Daueraufgaben“ näherkommen, ist die gesetzliche Verankerung von Qualifizierungsbefristungen in Form von arbeitsrechtlichen Sachgrundbefristungen das zentrale und zugleich wirksamste Mittel.

Diese Veränderung hätte zur Folge, dass der überwiegende Teil der Arbeitszeit der zu Qualifizierenden für diese Aufgabe aufzuwenden ist. Dauertätigkeiten in Lehre und Wissenschaftsmanagement bzw. in Forschungsbereichen, die nicht unmittelbar mit dem eigenen Qualifikationsprojekt zusammenhängen, könnten von diesem befristet beschäftigten Personenkreis dann nur noch in der übrigen Arbeitszeit erledigt werden. Damit würde auch deutlich werden, in welchen Bereichen unbefristete Beschäftigungsverhältnisse zu begründen sind. Hochschulen wären gefordert, Organisations- und Personalentwicklung fundiert zu betreiben und die Landesgesetzgeber hätten dafür die hochschulgesetzlichen Rahmenbedingungen zu schaffen.

Für Teilzeitbeschäftigte ist der Anteil der Qualifizierungszeit an der Gesamtarbeitszeit entsprechend höher anzusetzen, denn für Voll- und Teilzeitbeschäftigte gelten die gleichen Höchstbefristungsgrenzen und aus Sicht der LPKwiss stellt es eine Benachteiligung Teilzeitbeschäftigter dar, wenn diese in höherem Maße ihre Freizeit für wissenschaftliche Tätigkeiten aufbringen müssen, um ein vertraglich vereinbartes Qualifikationsziel zu erreichen. Das bedeutet beispielsweise, dass bei einer 75 %-Stelle zwei Drittel der Arbeitszeit der Arbeit am Qualifizierungsziel dienen muss.

1.1. Qualifizierungsphase vor Abschluss der Promotion

Die einzige wissenschaftliche Qualifizierungsmöglichkeit nach Abschluss eines wissenschaftlichen Hochschulstudiums, die sich aus der Sonderstellung der Hochschulen und Forschungseinrichtungen ableiten lässt, ist die Promotion. Dies sollte folglich auch eindeutig im WissZeitVG für die Phase vor dem Promotionsabschluss verankert werden.

1.2. Qualifizierungsphase nach Abschluss der Promotion

Die eigentliche hochschul- und forschungsspezifische Qualifizierung in der Postdoc-Phase ist die Vorbereitung auf die Aufgabe, eine Professur zu übernehmen. Es gibt inzwischen diverse



Wege neben der Habilitation, um die Berufungsfähigkeit zu erlangen, deshalb sollten diese unterschiedlichen Wege nicht beschrieben, sondern nur das Ziel der Qualifikation in der Postdoc-Phase im Gesetz benannt werden, also die Erlangung der Berufungsfähigkeit.

1.3 Künstlerische Qualifikationen

Neben der wissenschaftlichen Qualifizierung regelt das WissZeitVG derzeit auch Befristungsmöglichkeiten für künstlerisch Beschäftigte. Für die weitere künstlerische Qualifikation nach künstlerischem Studienabschluss spielt bisher die Promotion in der Praxis kaum eine Rolle. Je nach Fachdisziplin kann es sowohl formale Qualifizierungsabschlüsse jenseits der Promotion (z.B. „Konzertexamen“) als auch – anders als im wissenschaftlichen Bereich – in nicht unerheblichem Maße nicht formale Qualifizierungsformate (z.B. Komposition unterschiedlicher künstlerischer Werke in darstellender und bildender Kunst) geben, die die Voraussetzung bilden können, um sich außerhalb oder innerhalb der Kunst- und Musikhochschulen beruflich zu etablieren. Damit erzeugen diese künstlerischen Qualifikationen nach künstlerischem Studienabschluss ähnliche Effekte für die weitere Berufstätigkeit wie die Promotion nach wissenschaftlichem Hochschulabschluss. Das WissZeitVG muss, sofern es Bestimmungen für den Bereich der Künste treffen möchte, Befristungsregelungen für solche Formen der künstlerischen Qualifikation enthalten und den Begriff der „künstlerischen Qualifikation“ daher - im Gegensatz zur wissenschaftlichen Qualifikation - bewusst weiterhin offenhalten.

2. Festlegung der Befristungsdauer

Der Gesetzentwurf enthält neben der Beibehaltung des Grundsatzes, dass die Vertragsdauer der Qualifizierung angemessen sein soll, Sollvorschriften für die Dauer des jeweiligen Erstvertrags: in der Predoc-Phase drei, in der Postdoc-Phase zwei Jahre. Die LPKwiss geht davon aus, dass dies in der Praxis dazu führen wird, dass diese zeitlich bestimmten Mindestvertragslaufzeiten umgesetzt werden und die tatsächliche Qualifizierungsdauer keine Rolle mehr spielen wird. Der Zeitraum von drei Jahren reicht allerdings in den meisten Fällen nicht aus, um eine Promotion abzuschließen. Noch geringer ist die Aussicht, innerhalb von zwei Jahren nach der Promotion die Berufungsbefähigung zu erlangen. Die LPKwiss erkennt an, dass der Gesetzgeber mit der Festlegung dieser Mindestvertragslaufzeiten bessere Arbeitsbedingungen verankern möchte, aber damit wird der aus Sicht der LPKwiss richtige Grundsatz, dass die Vertragsdauer dem Qualifikationsziel angemessen sein sollte, nicht erreicht. Die individuellen Unsicherheiten bleiben bestehen, zumal im Gesetzentwurf keine weiteren Vorgaben zu den anschließenden Vertragsgestaltungen innerhalb des Höchstbefristungszeitraums zu finden sind.

Der Grundsatz, dass die Befristungsdauer dem konkreten Qualifizierungsziel angemessen auszugestalten ist, sollte aus Sicht der LPKwiss prägend bleiben. Angesichts der Ergebnisse der Evaluation und der Erfahrungen aus der Praxis der Personalräte, ist aber zwingend im Gesetz näher auszuführen, wie „angemessen“ zu definieren ist. Deshalb schlägt die LPKwiss folgendes Verfahren vor:



2.1. Predoc-Phase

Konkret heißt dies für die Promotionsphase, dass die Vertragsdauer mindestens der Zeit entsprechen muss, in der 75 % der Promovierten in der jeweiligen Fachdisziplin dieses Ziel erreicht haben. Zugrunde zu legen ist dabei der Zeitraum vom selbst bestimmten Promotionsbeginn bis zur Veröffentlichung. Diese Werte sind bundesweit zu ermitteln und per Rechtsverordnung als Mindestvertragslaufzeiten festzulegen. In regelmäßigen Zeitabständen (ungefähr alle drei Jahre) sind diese Rechtsverordnungen zu prüfen und gegebenenfalls anzupassen. Grundlage der erstmaligen Festlegung können die bereits ermittelten Zahlen der DFG und/oder Ergebnisse der Promovierendenstatistik des Statistischen Bundesamtes sein.¹ Stipendienzeiten, die dem konkreten Promotionsvorhaben bereits zuzurechnen sind, sind im jeweiligen Einzelfall auf die Mindestvertragslaufzeiten anzurechnen.

Wenn das Promotionsvorhaben in diesem Zeitraum noch nicht abgeschlossen werden kann, ist ein befristeter Anschlussvertrag zu ermöglichen, um die Promotion zum Abschluss bringen zu können. Die Laufzeit solcher Anschlussverträge ist so festzulegen, dass das Promotionsvorhaben innerhalb der Laufzeitverlängerung tatsächlich abgeschlossen werden kann.

Die künstlerischen Qualifikationsmöglichkeiten nach Studienabschluss sind - wie bereits beschrieben - vielfältig. Damit sind solche systematischen Herangehensweisen für die Bildung von Mindestvertragslaufzeiten nicht möglich. Pragmatisch könnte für diesen Bereich neben der Angemessenheitsklausel die Mindestvertragslaufzeit von drei Jahren für einen Erstvertrag im Gesetz verankert werden. Die LPKwiss unterstützt ausschließlich für diesen speziellen Bereich die im Gesetzwurf vorgesehene Regelung.

2.2. Postdoc-Phase

Für die Postdoc-Phase muss grundsätzlich gelten: Auch hier sind die fachspezifisch zu ermittelnden Qualifizierungszeiten, also der Zeitraum ab Promotion bis zur Erlangung der Berufsbefähigung bundesweit zu ermitteln. Die Mindestvertragslaufzeiten sollen in vergleichbarer Weise festgelegt werden wie die Mindestvertragslaufzeiten der Promovierenden (75 %-Regelung, Vertragsverlängerung falls die Zeit nicht ausgereicht hat). Die so ermittelte fachspezifische Mindestvertragslaufzeit ist ebenfalls per Rechtsverordnung festzulegen. Hilfreich könnten hier die Daten und Erfahrungen der Fachgesellschaften sein. Sollte diese Vorgehensweise aufgrund fehlender Daten nicht möglich sein, sind die Verträge für 6 Jahre zu befristen.

Neben der direkten Qualifizierungsbefristung zur Erlangung der Berufsbefähigung soll es die Möglichkeit geben, einen einzigen befristeten Arbeitsvertrag nach Abschluss der Promotion für eine Dauer von bis zu drei Jahren abzuschließen. Dies trägt auch dem Umstand Rechnung, dass Hochschulen international vernetzt sind und auch promovierten Wissenschaftler*innen weitere Erfahrungen auf Grundlage eines befristeten Arbeitsvertrags ermöglicht

¹ s. Deutsche Forschungsgemeinschaft: Sprint oder Marathon? Die Dauer von Promotionen in DFG-geförderten Verbänden, Bonn 2021

(https://zenodo.org/record/5520751/files/bericht_promotionsdauern.pdf?download=1)

<https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/Downloads-Hochschulen/promovierendenstatistik-5213501207004.html;jsessionid=23D7198F468EC7B336DCF56ED96FDD97.live731>



werden sollen. Auch ein solcher Arbeitsvertrag muss mit einem Qualifikationsziel verbunden sein, das durch die Hochschule/Forschungseinrichtung schriftlich im Arbeitszeugnis nach Abschluss dieser Phase zu attestieren ist. Die konkrete Vertragsdauer ist auf das jeweilige Qualifikationsziel abzustimmen. Sollte sich herausstellen, dass diese Qualifikation auch eine erste Grundlage auf dem Weg zur Erlangung der Berufungsfähigkeit sein kann, ist ein weiterer befristeter Arbeitsvertrag dann zulässig, wenn das Ziel dieses zweiten Arbeitsvertrags die Erlangung der Berufungsfähigkeit ist und wenn dieser Arbeitsvertrag mit einer verbindlichen Anschlusszusage verbunden wird. In einer Nebenabrede zum Arbeitsvertrag sind vertraglich konkrete, realistisch zu erreichende Ziele für die Vertragslaufzeit dieses zweiten Arbeitsvertrags zu vereinbaren. Werden diese Ziele erreicht, hat die betreffende Person einen individuellen Rechtsanspruch auf einen der Qualifizierung angemessenen unbefristeten Arbeitsvertrag. Die individuelle Höchstbefristungsdauer dieses zweiten Arbeitsvertrags ergibt sich aus der gesetzlichen Höchstbefristungsdauer abzüglich der Vertragsdauer des individuellen ersten Postdoc-Arbeitsvertrags.

2.3 Vorschlag im Gesetzentwurf zur Gestaltung der Postdoc-Phase

Die LPKwiss warnt davor, die im Gesetzentwurf vorgesehene Regelung in § 2 Abs. 1 S. 4 i.V.m § 2 Abs. 1a in dieser Form gesetzlich umzusetzen. Der Entwurf sieht die Verkürzung des generellen Befristungszeitraums im Postdoc-Bereich auf vier Jahre vor, anschließend soll eine weitere befristete Beschäftigung von bis zu zwei Jahren möglich sein, wenn dies mit einer Anschlussvertragszusage verbunden wird.

Der LPKwiss erschließt sich die zugrundeliegende Systematik nicht. Einerseits ist der Zeitraum von vier Jahren in der Regel zu kurz, um sich aus einer solchen Position auf eine Professur zu bewerben - das wissenschaftsimmanente Ziel kann in diesem Zeitraum also überhaupt nicht erreicht werden. Andererseits ist der Zeitraum für einen „Probearbeitszeitraum“ zu lang, zumal weiterhin keine Regelungen vorgesehen sind, um diesen Qualifizierungszeitraum qualitativ auszugestalten. Wird diese Regelung wie vorgesehen umgesetzt, ist folglich davon auszugehen, dass Postdocs weiterhin in ihrer Arbeitszeit mit Daueraufgaben betraut werden und aus dem Wissenschaftssystem ausscheiden müssen, wenn der dann auf vier Jahre reduzierte Höchstbefristungszeitraum beendet ist und kein Drittmittelvertragsverhältnis folgt.

Die beabsichtigte gesetzliche Regelung belastet die Beschäftigten zusätzlich, während die Arbeitgeberseite weiterhin wie bisher agieren kann. Es ist davon auszugehen, dass die Zahl von Verträgen auf Grundlage von § 2 Abs. 1a WissZeitVG sehr überschaubar ausfallen wird. NRW gehört zu den Ländern mit Hochschulglobalhaushalten, d.h. auch jetzt könnten die Hochschulen unbefristete Stellen schaffen. Zu beobachten ist aber trotz entfristeter Hochschulpaktmittel und Einführung von unbefristeten ZSL-Mitteln, dass sie dies nicht oder nur in sehr geringem Ausmaß umsetzen. Warum sollte sich durch die Einführung von § 2 Abs. 1a WissZeitVG daran etwas ändern, wenn die weiteren arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen unverändert bleiben?

3. Bisherige Sonderregelungen für Mediziner*innen in § 2 Abs. 1 WissZeitVG

Die Evaluation des WissZeitVG in den Universitätskliniken hat ergeben, dass als Qualifikationsziel relativ häufig die Facharztweiterbildung genannt wird. Die Facharztweiterbildung ist jedoch



keine wissenschaftliche Qualifizierung. Diese Feststellung wurde bereits in der Begründung des grundlegenden Regierungsentwurfs des WissZeitVG getroffen (BT-Drs. 16/3438). Bereits dort ist verankert, dass Mediziner*innen „neben der wissenschaftlichen Qualifizierung eine Facharztweiterbildung oder eine vergleichbare medizinische Weiterbildung absolvieren“.

Der bisherigen Sonderregelung für Mediziner*innen im WissZeitVG lag die Idee zugrunde, dass viele Promotionen in der Medizin bereits parallel zum Studium erstellt werden und insgesamt die Promotionsdauer sehr gering ausfällt, so dass der Höchstbefristungszeitraum in der Post-doc-Phase ausgeweitet wurde. Diese Grundannahmen widersprechen allerdings teilweise der Lebenswirklichkeit an den Universitätskliniken und auch dem gestiegenen Qualitätsanspruch an Promotionen in der Medizin.

Auch Ärzt*innen gehören gemäß den Hochschulgesetzen der Länder zweifelsohne zur Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, denen Aufgaben in der Krankenversorgung, Forschung und Lehre obliegen. Prägend für die erste berufliche Tätigkeit in der Universitätsklinik, nach Abschluss des Studiums, ist jedoch in der Regel nicht die Promotion, sondern die Facharztweiterbildung. Daher ist es folgerichtig, dass der Gesetzentwurf vorsieht, die Befristung solcher Arbeitsverträge auf Grundlage des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit Ärzt*innen in der Weiterbildung (ÄArbVtrG) zu ermöglichen und nicht nur auf Grundlage des WissZeitVG.

4. Verlängerung des Höchstbefristungszeitraums bei Übernahme von Pflegeaufgaben

Die LPKwiss begrüßt die beabsichtigte Erweiterung der Höchstbefristungszeitraumregelung um den Aspekt „Pflege von Angehörigen“.

5. Festlegung einer Mindestteilzeitquote

Die beabsichtigte Festlegung einer Mindestteilzeitquote von 25 Prozent sieht die LPKwiss als zu gering an. Der Abschluss von Arbeitsverträgen auf Grundlage von § 2 Abs. 1 WissZeitVG sollte nur möglich sein, wenn diese im Umfang von mindestens 50% einer Vollzeitstelle angeboten werden.

Hintergrund dafür ist die grundsätzliche Überlegung, dass die Ausgestaltung der Stelle Qualifizierung auch ermöglichen muss. Teilzeitbeschäftigte dürfen grundsätzlich nicht benachteiligt werden, d.h. auch ihnen ist zur Erreichung eines Qualifikationsziels die gleiche Arbeitszeit zur Verfügung zu stellen wie Vollzeitkräften, denn auch die Höchstbefristungszeiträume unterscheiden sich für Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte nicht.

Die LPKwiss fordert als zentrales Instrument zur Erreichung der im Gesetzentwurf benannten Ziele ein, aus der bisher sachgrundlosen Befristung des WissZeitVG eine arbeitsrechtliche Sachgrundbefristung zu machen und mindestens die Hälfte der Arbeitszeit für das Erreichen des Qualifikationsziels zu reservieren. Daraus folgend sollte das arbeitgeberseitige Angebot von unterhältigen Teilzeitstellen ausgeschlossen werden. Solche unterhältigen Teilzeitstellen sollten nur dann ausdrücklich erlaubt sein, wenn die vorgesehene Qualifikation parallel zur Tätigkeit an der Hochschule durch ein externes Stipendium finanziert wird.



Wenn Beschäftigte auf eigenen Wunsch ihre Arbeitszeit auf ein Maß unterhalb von 50% einer Vollzeitstelle reduzieren, ist der Arbeitsvertrag in Analogie zu § 2 Abs. 5 WissZeitVG zu verlängern und dieser Verlängerungszeitraum nicht auf die Höchstbefristungszeit anzurechnen.

Zu § 2 Abs. 2: Drittmittelbefristungen

Die LPKwiss stellt die Verankerung der gesonderten Drittmittelbefristungsmöglichkeit im WissZeitVG grundsätzlich in Frage. Warum sollen Hochschulen und Forschungseinrichtungen im Bereich der Projektbefristungen andere arbeitsrechtliche Gestaltungsmöglichkeiten haben als sonstige Arbeitgeber, denen ausschließlich das TzBfG zur Verfügung steht?

In der Problembeschreibung des Gesetzentwurfs wird deutlich benannt, dass die Entwicklung zu beobachten ist, dass dem Anstieg von Drittmittelbefristungen zu Lasten der Qualifizierungsbefristungen etwas entgegen zu setzen ist, weil mit der bisherigen Entwicklung „sowohl negative Auswirkungen für die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im Hinblick auf die wissenschaftliche Karriere und die individuelle Lebensgestaltung als auch negative Effekte auf die Leistungsfähigkeit und Attraktivität des Wissenschaftsbetriebs insgesamt“ verbunden sind. Diese Einschätzung teilt die LPKwiss.

Die im Gesetzentwurf angebotene Lösung, um diese Problematik aufzuheben, indem die Drittmittelbefristung erst nach Ausschöpfen des Qualifizierungszeitraums ermöglicht werden soll, erscheint auf den ersten Blick sinnvoll und würde die Situation von vielen zukünftigen Beschäftigten verbessern, damit werden aber zwei neue Problemfelder geschaffen, die anschließend skizziert werden:

Problemfeld 1: Forschung ohne damit einhergehendem individuellen Qualifizierungshintergrund insbesondere an Hochschulen für angewandte Wissenschaften

Die DFG ist für die Universitäten der größte Drittmittelgeber. Bei der DFG wird regelhaft davon ausgegangen, dass Forschung und Qualifizierung Hand in Hand gehen. Bekanntlich ist die Drittmittelstruktur an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften anders. Forschung gehört zwar zu den gesetzlichen Aufgaben der Hochschulen für angewandte Wissenschaften in NRW, aber der Landesgesetzgeber sieht keine grundständige Forschungsfinanzierung der HAWen vor, d.h. die Forschungsfinanzierung findet ausschließlich auf Basis von Drittmitteln statt. Ähnliche Rahmenbedingungen gelten auch in anderen Bundesländern.

Unter den vielzähligen öffentlichen Drittmittelgebern finden sich auch einige, die die Bearbeitung eines Drittmittelprojekts und die Qualifizierung auf Grundlage dieses Projekts ausschließen bzw. das Qualifizierungsvorhaben nicht in die Finanzierung einschließen. Als Beispiel ist der Europäische Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) als einer der wichtigsten Drittmittelgeber anzuführen. In den Richtlinien des Fonds ist folgendes verankert (Nr. 5.4.2. der Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen aus dem EFRE/JTF-Programm NRW vom 07.10.2022):

Als zuwendungsfähige Personalausgaben werden angesetzt

a) für Mitarbeitende, die beim Begünstigten in Vollzeit und ausschließlich in dem geförderten Vorhaben tätig sind, ein Monatssatz,

[...]



Die Förderung der Personalausgaben [...] von Personal, das unter das Wissenschaftszeitvertragsgesetz [...] fällt, ist auf 70 Prozent der Arbeitszeit gemäß Nummer 5.4.4 begrenzt.

Hinzu kommt die gängige Praxis an den HAWen, dass Absolvent*innen von Bachelor- und/oder Masterstudiengängen berufliche Praxis in Drittmittelprojekten sammeln, ohne dass dies mit einem wissenschaftsspezifischen Qualifizierungsziel verbunden wird. Der Zeitraum für ein solches Drittmittelprojekt umfasst allerdings nicht unbedingt drei Jahre, die der Gesetzentwurf für den Erstvertrag aber vorsieht.

Problemfeld 2: Richtlinien von Drittmittelgebern stehen im Widerspruch zu gesetzlich vorgesehen Mindestbefristungszeiträumen

Wiederum ist der Blick nicht auf den größten Drittmittelgeber der Universitäten, also die DFG, oder auch das BMBF zu richten, sondern auf andere öffentliche Forschungsfördertöpfe auf europäischer, nationaler und Landesebene. Diese anderen Drittmittelgeber sind für die Hochschulen für angewandte Wissenschaften maßgeblich, aber auch in einigen Fachbereichen der Universitäten bilden Gelder aus diesen Finanzierungsquellen einen nicht unerheblichen Anteil der Drittmiteleinnahmen.

Wie bereits beschrieben, ist die LPKwiss der Auffassung, dass Promotionsstellen so auszugestalten sind, dass innerhalb der Laufzeit des Arbeitsvertrags der Abschluss der Promotion auch möglich sein muss. Für die Hochschulen, die dies von sich aus umsetzen wollen oder die zukünftig für den ersten Beschäftigungszeitraum mindestens Verträge mit drei Jahren Laufzeit anzubieten haben, ergeben sich aber Umsetzungsprobleme aus den Richtlinien einiger öffentlicher Drittmittelgeber, wenn die Finanzierung über mehrere Drittmittelprojekte in Folge sichergestellt werden soll.

Beispielhaft für die europäische, die nationale und die Landesebene stehen die folgenden Zitate aus den EFRE-Richtlinien, aus den Vorgaben für ZIM/aif-Projekte (Förderlinie des Bundesministeriums) und aus der Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen zur Umsetzung der Europäischen Innovationspartnerschaft „Landwirtschaftliche Produktivität und Nachhaltigkeit“ (EIP-Agrar-Richtlinie), die das NRW-Ministerium für Klimaschutz, Umwelt, Landwirtschaft, Natur- und Verbraucherschutz festlegt:

Punkt 5.2.1. der Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen aus dem EFRE/JTF-Programm NRW:

[...] Bei Hochschulen und Forschungseinrichtungen des Landes werden die Personalausgaben für das Vorhaben nur anerkannt, sofern diese nicht bereits aus Mitteln des Landes finanziert sind (Stammpersonal aus Landesmitteln) [...]

Nr. 4.7.2 der Richtlinie „Zentrales Innovationsprogramm Mittelstand (ZIM)“ des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie:

Eine Förderung der an Projekten/Durchführbarkeitsstudien mitarbeitenden Personen ist ausgeschlossen, wenn [...] in Forschungseinrichtungen grundfinanziertes Personal (ohne Ersatzpersonal) eingesetzt werden soll.



Nr. 6.6 der EIP-Agrar-Richtlinie

[...] Für Hochschulen und Forschungseinrichtungen des Landes sowie anderen öffentlichen Einrichtungen werden die Personalausgaben für das Projekt nur anerkannt, sofern diese nicht bereits aus Mitteln des Landes finanziert sind (Stammpersonal) [...]

Da die Hochschulen in NRW über Globalhaushalte verfügen, gehen diese Drittmittelgeber grundsätzlich davon aus, dass Personal, das über einen Arbeitsvertrag an der Hochschule verfügt, zum Stammpersonal gehört. Dies gilt insbesondere dann, wenn die Hochschule aus eigenen Mitteln kleinere Zeiträume zwischen zwei Projekten finanziert, um längere Vertragslaufzeiten beispielsweise für Erstverträge bei Qualifizierungsaufgaben sicher zu stellen.

Diese Problematik stellt sich nicht nur in NRW. Die öffentlichen Drittmittelgeber sind dringend aufgefordert, ihre Richtlinien dahingehend zu ändern, dass längere Befristungszeiträume, aber auch unbefristete Arbeitsverträge auf Drittmittelbasis ermöglicht werden.

Zu § 2 Abs. 3: Anrechnungsregelungen

In der bisherigen Praxis ergeben sich immer wieder Probleme, weil das WissZeitVG derzeit nicht eindeutig definiert, dass Arbeitsverträge vor dem Masterabschluss generell von der Anrechnung auf die Promotionshöchstbefristungszeit ausgenommen werden. Derzeit werden an den Hochschulen sämtliche Beschäftigungszeiten mit einer Wochenstundenzahl von 10 oder mehr Stunden bereits ab dem Bachelorabschluss auf die Höchstbefristungszeit gem. § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG angerechnet. Ausgenommen werden nur Hilfskrafttätigkeiten gem. § 6 WissZeitVG. Gerade an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften ist der eigentlich für die Promotion vorgesehene Höchstbefristungszeitraum zum großen Teil schon genutzt oder teilweise gänzlich ausgeschöpft, bevor die Voraussetzung für die Annahme einer Promotionsstelle überhaupt vorliegen, weil beispielsweise schon während des Masterstudiums Arbeitsverträge auf Drittmittelbasis geschlossen worden sind. Im derzeitigen Absatz 3 sind pauschale Anrechnungsregelungen zu finden, die ausdrücklich nicht einmal vorwiegend administrative Tätigkeiten von der Anrechnung ausnehmen. Selbst Professurvertretungen, die gem. NRW-Hochschulgesetz keine Arbeitsverhältnisse darstellen und auch keinen Raum für das Qualifizierungsvorhaben bieten, werden derzeit auf die Höchstbefristungszeiten angerechnet.

Insgesamt ist der Bundesgesetzgeber gefordert, hier eindeutige Formulierungen zu schaffen, die Arbeitsverhältnisse vor Abschluss des Masterstudiums und Arbeitsverhältnisse, die offensichtlich keinen Raum für wissenschaftliche Qualifizierungen bieten, von der Anrechnung auf die Höchstbefristungszeiten auszunehmen.

Zu § 2 Abs. 4: Zitiergebot

Die LPKwiss regt an, festzulegen, dass nicht nur das WissZeitVG im Arbeitsvertrag zu benennen ist, sondern der konkrete Paragraph, auf dem die Befristung fußt. Diese Regelung dient der Transparenz und gibt den Beschäftigten mehr Rechtssicherheit. Derzeit ist für die Betroffenen oft nicht nachvollziehbar, ob die Verlängerungstatbestände (§ 2 Abs. 5 WissZeitVG) oder die Corona-Höchstbefristungsgrenzen (§ 7 Abs. 3 WissZeitVG) greifen.



Zu § 3: Privatdienstverträge

Die LPKwiss geht davon aus, dass diese Sonderregelung ersatzlos entfallen kann. Das Sonderbefristungsrecht für Hochschulen und Forschungseinrichtungen sollte auch nur für diese gelten und nicht für einzelne oder Gruppen von Professor*innen, die als Arbeitgeber*innen außerhalb der Hochschulen und Forschungseinrichtungen auftreten.

Zu § 6: Bedingungen für Beschäftigungen neben dem Studium

Die LPKwiss begrüßt die im Gesetzentwurf vorgesehene Festlegung einer Mindestvertragslaufzeit für Hilfskrafttätigkeiten. Die Ausweitung des Befristungszeitraums in der vorgesehenen Form sieht die LPKwiss allerdings kritisch, weil weiterhin die gestufte Studienstruktur und die teilweise unterschiedlichen Aufgaben von BA-Absolvent*innen und Studierenden ohne Studienabschluss außer Acht gelassen werden. Durch § 6 WissZeitVG wird ausdrücklich nur eine befristete Hilfskrafttätigkeit auch während des Masterstudiums ermöglicht, d.h. Befristungen studienbegleitender, tarifgebundener Arbeitsverhältnisse können auf dieser gesetzlichen Grundlage nicht begründet werden.

Insbesondere an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften, aber auch an einigen Universitäten hat es befristete Arbeitsverträge mit Masterstudierenden auf tariflicher Basis vor der letzten Novellierung des WissZeitVG 2015 gegeben. Anschließend war zu beobachten, dass solche Beschäftigungsverhältnisse zugunsten nichttariflicher Vertragsgestaltungen großflächig zurückgedrängt wurden.

Die LPKwiss schlägt deshalb die Neuformulierung des § 6 vor:

§ 6 Beschäftigung neben dem Studium, vor Erlangung der Promotionsbefähigung

(1) Verfügen Studierende, die an einer deutschen Hochschule für ein Studium, das zu einem ersten berufsqualifizierenden Abschluss führt, eingeschrieben sind, nicht über einen für die Tätigkeit einschlägigen Hochschulabschluss, ist die auch mehrmalige zeitlich befristete Beschäftigung dieser Studierenden für unterstützende Tätigkeiten in Forschung und Lehre während der Studiendauer bis zum Ende dieses Studiums möglich.

(2) Die auch mehrmalige Befristung von Arbeitsverträgen mit Masterstudierenden, die über einen ersten berufsqualifizierenden Studienabschluss verfügen, ist bis zu einer Gesamtdauer von vier Jahren zulässig, wenn der angestrebte Masterstudienabschluss eine fachliche Nähe zur auszuübenden arbeitsvertraglichen Tätigkeit im Bereich Forschung und Lehre aufweist.

(3) Die Dauer eines Arbeitsvertrags auf Grundlage von Absatz 1 oder 2 soll ein Jahr nicht unterschreiten.

(4) Zulässig sind zudem befristete Arbeitsverträge mit Absolventinnen und Absolventen von Studiengängen, die aufgrund der jeweiligen Promotionsordnung weitere Vorleistungen zu erbringen haben, um zur Promotion zugelassen zu werden, für die Dauer dieses Übergangszeitraums.



(5) Erfolgt die Tätigkeit gemäß Absatz 1 bis 4 im zeitlichen Rahmen einer Nebentätigkeit, sind die Voraussetzungen des § 16 b Abs. 3 AufenthG für eine studentische Nebentätigkeit erfüllt. Dies gilt auch für tarifgebundene Beschäftigungsverhältnisse.

Begründung dieses Formulierungsvorschlags

Durch die vorgeschlagene Regelung in Absatz 1 wird die Grundlage für die Beschäftigung studentischer Hilfskräfte in einem ersten Studium geschaffen. Die ausdrückliche Benennung einer Höchstbefristungsgrenze ist verzichtbar, weil dieser Beschäftigungszeitraum durch Studienabschluss oder Exmatrikulation in jedem Fall beendet wird.

Die Regelstudienzeit für die meisten Masterstudiengänge beträgt vier Semester, also zwei Jahre. Um Masterstudium und Berufstätigkeit miteinander verbinden zu können, erscheint der Höchstbefristungszeitraum von vier Jahren, also der doppelten Regelstudienzeit, sinnvoll. Die Begründung für den Sonderbefristungstatbestand ergibt sich aus der fachlichen Nähe. Die inhaltlich-fachliche Verbindung von Masterstudium und beruflicher Tätigkeit an der Hochschule stellt eine Form der Qualifizierung dar, mit der die Festsetzung eines Höchstbefristungszeitraums für dieses besondere Arbeitsverhältnis begründet werden kann. Der Begriff der „fachliche Nähe“ lässt dabei eine gewisse Varianz zu, so dass beispielsweise die Beschäftigung eines Soziologen mit BA-Abschluss in fachlich nahen gesellschaftswissenschaftlichen Fächern (z.B. Politikwissenschaften) möglich ist.

Einige Promotionsordnungen sehen besondere Leistungsnachweise vor, die an der Hochschule zu erbringen sind, bevor ein Promotionsverfahren beginnen kann. Dies kann sog. „Fast-Track-Promovierende“, aber auch einige Absolvent*innen von Masterstudiengängen betreffen, wenn mit der Promotion eine Richtung eingeschlagen wird, die fachlich nicht exakt dem Masterabschluss entspricht (z.B. die angestrebte Promotion im Fachbereich Informatik durch eine Wirtschaftsinformatikerin oder die angestrebte Mathematik-Promotion eines Absolventen im Bereich der theoretischen Physik). Das WissZeitVG sollte Arbeitsverträge für solche Übergangszeiträume ermöglichen, ohne dass die dafür notwendigen Zeiträume auf die Höchstbefristungsgrenzen angerechnet werden.

Während deutsche Staatsangehörige, EU-Ausländer*innen oder sonstige bevorrechtigte Ausländer*innen mit BA-Abschluss während des Masterstudiums als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit tarifbasierten Arbeitsverträgen beschäftigt werden können, führen die starren täglichen Arbeitszeitregelungen in § 16 b Abs. 3 AufenthG dazu, dass Nicht-EU-Ausländer*innen faktisch nur als Hilfskräfte, d.h. mit Arbeitsverträgen ohne Tarifbindung beschäftigt werden können. Dies erscheint der LPKwiss in unzulässiger Weise diskriminierend.

Zu § 7 Abs. 3: Verlängerung des Höchstbefristungszeitraums aufgrund der Corona-Pandemie

Die Gesetzesnovelle bietet die Möglichkeit, auch den Inhalt der erlassenen Rechtsverordnung in das Gesetz aufzunehmen. Dies dient der Transparenz. Zudem bedarf es hier der gesetzlichen Nachsteuerung zugunsten aller befristet Beschäftigter, denen während des in Gesetz und Rechtsverordnung genannten Zeitraums Nachteile aufgrund der Corona-Pandemie erwachsen sind.



In das Gesetz ist zudem ausdrücklich aufzunehmen, dass dieser Verlängerungstatbestand auch an Forschungseinrichtungen und staatlich anerkannten Hochschulen gilt, derzeit lässt sich nämlich sowohl in §§ 4 und 5 WissZeitVG kein Bezug zu § 7 Abs. 3 WissZeitVG herstellen. Die Beschäftigten in diesen Einrichtungen waren aber von den Einschränkungen der Corona-Pandemie ebenso betroffen wie die Beschäftigten an den staatlichen Hochschulen.

Die Beschränkungen, die mit der Corona-Pandemie verbunden waren (Schließung oder eingeschränkte Nutzungsmöglichkeiten von Bibliotheken, Einschränkung des Zugangs zu Laboren, Absagen von Fachkongressen, etc.) hat nicht nur befristet Beschäftigte getroffen, deren Arbeitsvertrag ausdrücklich auf Grundlage von § 2 Abs. 1 WissZeitVG befristet wurde, sondern auch Drittmittelbeschäftigte. Im Gesetz ist klar zu stellen, dass der jeweilige Höchstbefristungszeitraum für alle befristet Beschäftigten der Hochschulen und Forschungseinrichtungen, die dort in der Zeit zwischen dem 1. März 2020 und dem 31. März 2021 beschäftigt waren, pauschal um ein Jahr verlängert wird.

Zu § 8: Evaluation

Die LPKwiss begrüßt, dass gesetzlich eine weitere Evaluation verankert wird. Sie regt aber an, eine Engführung des Evaluationsvorhabens zu vermeiden und dies bereits ausdrücklich im WissZeitVG zu verankern. Für die weitere Entwicklung ist es wenig hilfreich, wenn wichtige Aspekte in der Evaluation keine Berücksichtigung finden. Zu erfassen ist die gesamte Befristungspraxis an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Dies schließt auch die Anwendung anderer Rechtsgrundlagen ein (z.B. TzBfG, ÄArbVtrG, beamtenrechtliche Regelungen auf Landesebene).

Artikel 2 des Gesetzentwurfs: Änderungen des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung (ÄArbVtrG)

Die LPKwiss begrüßt den Schritt, den institutionellen Anwendungsbereich des ÄArbVtrG auf die Universitäten und Universitätskliniken zu erweitern und dass das Gesetz eine Überarbeitung erfahren soll, die den besonderen Bedingungen im ärztlichen Bereich aufmerksamer begegnet als die bisherige gesetzliche Regelung, weil fachärztliche Weiterbildung und wissenschaftliche Qualifizierung teilweise zeitlich parallel stattfinden.

Wie bereits im Hinblick auf § 8 WissZeitVG angemerkt, sollte die Umsetzung dieses Gesetzes auch Bestandteil der im WissZeitVG vorgesehenen Evaluation sein. Nur wenn die Gesamtsituation der Befristungen im Wissenschaftssystem in den Blick genommen wird, ist ein vollständiger Überblick möglich und damit wird dann auch notwendiger Änderungsbedarf deutlich.

Die Formulierungen des ÄArbVtrG sind insgesamt geschlechtergerecht zu gestalten.

Zu § 1a: Zitiergebot

Um für die Betroffenen mehr Transparenz zu erreichen, sollte nicht nur das Gesetz zitiert werden, sondern für Ärzt*innen, die auch gleichzeitig wissenschaftliche Mitarbeiter*innen sind, ist auch bereits im Arbeitsvertrag zu verankern, wenn die Befristung deshalb erfolgt, weil zwei



Qualifizierungsziele während dieser Zeit erreicht werden sollen, nämlich die fachärztliche Weiterbildung und die wissenschaftliche Qualifikation.

Zu § 1 Abs. 3 Befristungsdauer

In Analogie zu den Ausführungen zur Befristungsdauer im WissZeitVG ist auch hier darauf zu achten und entsprechend festzuschreiben, dass die im Arbeitsvertrag verankerten Qualifikationsziele tatsächlich auch während des Befristungszeitraums erreicht werden können. Im Hinblick auf die wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen sind dazu ebenfalls Rechtsverordnungen zu erlassen, die die Gleichzeitigkeit und die daraus resultierende Belastung von Weiterbildung und wissenschaftlicher Qualifizierung berücksichtigen.

Dem letzten Satz des Absatzes ist ein Aspekt anzufügen, wenn wissenschaftliche Qualifikation und fachärztliche Weiterbildung gleichzeitig angestrebt werden, weil ansonsten die Gefahr besteht, dass zwar die ärztliche Weiterbildung frühzeitig und damit auch das zugrundeliegende Arbeitsvertragsverhältnis beendet wird, aber die betreffende Person beispielsweise die Promotion bis dato nicht beenden konnte.

Die LPKwiss schlägt folgende Formulierung für diesen Sachverhalt vor:

§ 1 Abs. 3 S. 6

Beendet der weiterzubildende Arzt oder die weiterzubildende Ärztin bereits zu einem früheren Zeitpunkt den von ihm oder ihr nachgefragten Weiterbildungsabschnitt oder liegen bereits zu einem früheren Zeitpunkt die Voraussetzungen für die Anerkennung im Gebiet, Schwerpunkt, Bereich sowie für den Erwerb eines Fachkundenachweises oder einer Bescheinigung über eine fakultative Weiterbildung vor, darf auf diesen Zeitpunkt befristet werden. Satz 7 findet keine Anwendung, wenn die ärztliche Weiterbildung zu einem früheren Zeitpunkt beendet werden kann, aber die arbeitsvertraglich vereinbarte wissenschaftliche Qualifizierung noch nicht zum Abschluss gebracht werden konnte.

Zu § 1 Abs. 4 i. V. m. § 1 Abs. 4a

Die LPKwiss begrüßt ausdrücklich die Ausweitung der Tatbestände zur Verlängerung der Arbeitsverträge und der entsprechenden Höchstbefristungsdauer und den damit zu erreichenden Gleichklang zu den Regelungen des § 2 Abs. 5 WissZeitVG.

Das WissZeitVG enthält allerdings neben diesen Verlängerungstatbeständen noch weitere Regelungen, um den Höchstbefristungszeitraum zu erweitern, nämlich die Regelungen in § 2 Abs. 1 S. 4-6 WissZeitVG (familienpolitische und inklusionspolitische Komponente).

Im Einzelfall bedeutet dies, dass einer erziehungsberechtigten Person mit drei Kindern, die ihre Arbeitszeit nicht reduziert, ein Höchstbefristungszeitraum für die Promotion von zwölf Jahren zugestanden wird (6 Jahre zzgl. 3 x 2 Jahre pro Kind gem. § 2 Abs. 1 WissZeitVG), während bei der Befristung auf Grundlage des ÄArbVtrG, wenn ärztliche Weiterbildung und Promotionsvorhaben parallel vorangebracht werden sollen, sich ein Höchstbefristungszeitraum von insge-



samt 10 Jahren ergibt (8 Jahre gem. § 1 Abs. 3 ÄArbVertG zzgl. 2 Jahre gem. § 1 Abs. 4a ÄArb-VertG). Die LPKwiss sieht zu dieser Thematik ausdrücklich trotzdem keinen weiteren Änderungsbedarf, zumal die Regelungen für Teilzeitbeschäftigte in den beiden Gesetzen voneinander abweichen. Bei der Evaluation der Befristungspraxis sind beide Fallgestaltungen allerdings in den Blick zu nehmen.

III. Weiterer Reformbedarf neben der Novellierung des WissZeitVG, um die Beschäftigungsbedingungen an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu verbessern

III.1 Bundesgesetzliche Regelungen

Die sog. sachgrundlose Befristung gem. § 14 Abs. 2 TzBfG ist ersatzlos zu streichen. Ursprünglich war die Einführung der sachgrundlosen Befristungsmöglichkeit dafür gedacht, Langzeitarbeitslose wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Mittlerweile wird diese Regelung insbesondere im Bereich des öffentlichen Dienstes missbraucht. In NRW sind alle Hochschulen eigenständige Arbeitgeber. Es ist zu beobachten, dass Lehrkräfte für besondere Aufgaben an unterschiedlichen Hochschulen für jeweils zwei Jahre beschäftigt werden und damit in ständiger Unsicherheit leben.

III.2 Landesgesetzliche Regelungen

- Einige Landesgesetze enthalten Sonderregelungen für befristete Beamtenverhältnisse im Hochschulbereich. Grundsätzlich sind diese auf den Prüfstand zu stellen und Personalkategorien wie die akademischen Rät*innen und Oberrät*innen auf Zeit (§ 44 Abs. 7ff HG NRW) abzuschaffen.
- Legt das Land, wie in NRW, keine Stellenpläne per Gesetz fest, sind in den Haushaltsgesetzen größere Anteile für unbefristete Beschäftigungsverhältnisse gesondert auszuweisen, die nicht für andere Zwecke verwendet werden dürfen.
- Die Landesgesetzgeber sind gefordert, Personalkategorien für den Postdoc-Bereich mit verbindlichen Tenure-Track-Strukturen in den Hochschulgesetzen zu bilden und diese Personalkategorien auch zu finanzieren.
- In den Landeshochschulgesetzen ist zu verankern, dass die Person, die die wissenschaftliche Qualifikation bewertet, nicht gleichzeitig vorgesetzte Person im Arbeitsverhältnis sein darf.
- Der Abschluss von Betreuungsvereinbarungen ist in den Landeshochschulgesetzen verbindlich zu verankern.

Auch wenn hochschulgesetzliche Regelungen landesrechtlich zu regeln sind, sollte dazu möglichst ein länderübergreifender Konsens/Mindeststandard auf Ebene der KMK vereinbart werden.



III.3 Veränderungen sonstiger Rahmenbedingungen

- In den Richtlinien der öffentlich finanzierten Drittmittelgeber wird häufig festgelegt, dass unbefristet Beschäftigte von der Förderung ausgenommen sind. Dies steht unbefristeten Arbeitsverträgen entgegen und ist zu ändern (s. Kommentierung zu § 2 Abs. 2 WissZeitVG dieser Stellungnahme). Warum sollen Arbeitnehmer*innen weiterhin das Arbeitgeberrisiko in vollem Umfang tragen, wenn sie in einem forschungsstarken Bereich arbeiten und immer wieder Drittmittel erfolgreich einwerben?
- Die Grundfinanzierung der Hochschulen ist zu Lasten des aus Steuermitteln finanzierten Drittmittelvolumens erheblich auszuweiten.

IV. Fazit

Das Bundesarbeitsgericht stellt im Leitsatz des Urteils vom 02.02.2022 (Az.: 7 AZR 573/20) fest: „Die Zulässigkeit der Befristung des Arbeitsvertrags mit wissenschaftlichem oder künstlerischem Personal setzt nach § 2 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 WissZeitVG [...] voraus, dass die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifikation erfolgt. Das ist jenseits einer angestrebten Promotion oder Habilitation auch dann der Fall, wenn mit der befristeten Tätigkeit eine wissenschaftliche oder künstlerische Kompetenz gefördert wird, die in irgendeiner Form zu einer beruflichen Karriere auch außerhalb der Hochschule befähigt“. Mit dieser Entscheidung macht das Bundesarbeitsgericht deutlich, dass die derzeitige Gesetzgebung faktisch die mit Berufserfahrungen immer einhergehenden Kompetenzzuwächse als Qualifizierung und damit als Begründung für die Befristung von Arbeitsverträgen wertet. Diese Entwicklung zeigt, wie weit sich das Sonderbefristungsrecht für den Wissenschaftsbereich vom Normalarbeitsverhältnis entfernt hat. Es bedarf somit dringend einer Eingrenzung der gesetzlichen Befristungsmöglichkeiten.

Der Überarbeitungsbedarf des WissZeitVG ist aus Sicht der LPKwiss erheblich und betrifft wie dargelegt und begründet auch Aspekte, die bei der sehr eng angelegten Evaluation des WissZeitVG nicht erfasst wurden.

Die Umsetzung des vorliegenden Gesetzentwurfs in unveränderter Form würde allerdings kaum Fortschritte im Hinblick auf mehr Planbarkeit und Verlässlichkeit bedeuten. Ansätze dafür lassen sich höchstens im Hinblick auf die Verankerung von Mindestvertragslaufzeiten und bei der Festlegung der Nachrangigkeit von Drittmittelbefristungen erkennen. Das im Koalitionsvertrag festgelegte Ziel, mehr Dauerstellen für Daueraufgaben zu schaffen, wird mit den vorgesehenen Änderungen nicht zu erreichen sein. Die Verkürzung des Höchstbefristungszeitraums von sechs auf vier Jahre bedeutet zudem, dass der Druck auf die Beschäftigten weiter zunehmen wird, statt diese zu entlasten. Zudem hält die LPKwiss die im Gesetzentwurf vorliegenden Reformvorschläge für ungeeignet, um die Arbeitgeberseite dazu zu bringen, mehr unbefristete Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen und - abgesehen von der Einhaltung der Vorgaben zu den Mindestvertragslaufzeiten von Erstverträgen - die Befristungspraxis grundlegend zu verändern.



Die Novellierung des WissZeitVG könnte aus Sicht der LPKwiss ein wichtiger Baustein sein, um dem Befristungsunwesen im Wissenschaftsbetrieb Grenzen zu setzen, damit mittelbar Dauerstellen für Daueraufgaben zu schaffen und die Leistungsfähigkeit und Attraktivität des Wissenschaftsbetriebs insgesamt zu steigern. Mit den bisher im Gesetzentwurf vorgesehenen Regelungen ist dieses Ziel allerdings überhaupt nicht zu erreichen.