

BMBF-Stellungnahme hinsichtlich der Anforderungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG)

Ausgangslage:

Im November 2016 hat die Wissenschaftliche Begleitung beim Bund-Länder-Wettbewerb „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“ (OH) Anmerkungen zur Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) an das BMBF übermittelt (siehe Anlage in diesem Dokument). Darin wird das mit der Novelle des WissZeitVG verfolgte Ziel begrüßt, die Arbeitsbedingungen des Wissenschaftlichen Nachwuchses zu verbessern. Gleichzeitig wird auf die zum Teil sehr restriktive Handhabung der gesetzlichen Vorschriften durch die Hochschuladministrationen hingewiesen und mit Beispielen entsprechender Verwaltungspraktiken untersetzt.

Die folgende Stellungnahme soll der Klarstellung hinsichtlich der Anforderungen des WissZeitVG dienen und Missverständnisse insbesondere bei den OH-Projektnehmern ausräumen.

Die nachfolgenden Ausführungen beleuchten die in den Anmerkungen der Wissenschaftlichen Begleitung beim OH-Wettbewerb aufgeführten Problemkreise und geben Hinweise zu den jeweils einschlägigen Regelungen des WissZeitVG.

1) Anrechnung von Vorbeschäftigungszeiten auf die Qualifizierungsphase sowie studienbegleitende wissenschaftliche und künstlerische Hilfstätigkeiten

Eine Anrechnung von Vorbeschäftigungszeiten findet im Rahmen der Qualifizierungsbefristung (§ 2 Abs. 1 WissZeitVG) statt. Nach § 2 Abs. 3 WissZeitVG werden alle befristeten Arbeitsverhältnisse mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit, die mit einer deutschen Hochschule oder einer Forschungseinrichtung nach § 5 WissZeitVG abgeschlossen wurden, auf die zulässige Befristungsdauer nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG angerechnet. Die Anrechnung erfolgt auch bei Beamtenverhältnissen auf Zeit und Privatdienstverträgen nach § 3 WissZeitVG. Ebenso werden befristete Arbeitsverhältnisse angerechnet, die nach anderen Rechtsvorschriften abgeschlossen wurden. Dadurch soll eine Umgehung der gesetzlich festgelegten Qualifizierungsphase von sechs Jahren vor und sechs Jahren nach der Promotion (in der Medizin acht Jahre nach der Promotion) verhindert werden. Auf den Rechtsgrund der Befristung des vorangegangenen Arbeitsverhältnisses kommt es nicht an. Nach dem Sinn und Zweck des Gesetzes sind nicht-wissenschaftliche (Vor-)Beschäftigungen, etwa in der Hochschulverwaltung, von der Anrechnung ausgenommen, da sie nicht der wissenschaftlichen Qualifizierung dienen.

Eine weitere Ausnahme von der Anrechnung von Vorbeschäftigungszeiten auf die Qualifizierungsphase sieht § 2 Abs. 3 Satz 3 WissZeitVG für Arbeitsverhältnisse nach § 6 WissZeitVG sowie vergleichbare studienbegleitende Beschäftigungen vor, die auf anderen Rechtsvorschriften beruhen. Hier manifestiert sich im Gesetz die Vermutung, dass studienbegleitende Beschäftigungen in der Regel nicht bereits der eigenen Qualifizierung der

betroffenen Person dienen. Folglich dürfen Zeiten der studienbegleitenden Hilfstätigkeit nicht auf die Höchstbefristungsdauer nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG angerechnet werden. Das gilt für wissenschaftliche und künstlerische Hilfstätigkeiten sowohl während des Bachelor- als auch während des Masterstudiums. Die Tätigkeit muss, um von der Anrechnung ausgenommen zu sein, nicht in einer bestimmten Studienfachrichtung erfolgen. Studienfachwechsel sind unschädlich. Ausschlaggebend ist, dass es sich um wissenschaftliche Hilfstätigkeiten handelt, die nicht bereits der eignen Qualifizierung des Personals, wie z.B. der Vorbereitung einer späteren Dissertation, dienen.

2) Unterjährige Beschäftigung und Stellenanteile

Durch die Novelle ist eine unterjährige Beschäftigung von wissenschaftlichem Personal nicht grundsätzlich ausgeschlossen. Ausgeschlossen wird durch die Neuregelungen im WissZeitVG nur die anlasslose Kettenbefristung mit Vertragslaufzeiten über jeweils sehr kurze Zeiträume. Sowohl bei der Qualifizierungsbefristung als auch bei der Drittmittelbefristung sind Verträge mit einer Vertragslaufzeit von weniger als 12 Monaten nicht grundsätzlich ausgeschlossen.

Erfolgt eine Befristung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG zur eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung, so ist die vereinbarte Befristungsdauer so zu messen, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist. Diese Formulierung soll gewährleisten, dass das wissenschaftliche Personal die angestrebte Qualifizierung im Rahmen der vereinbarten Vertragslaufzeit vernünftig betreiben kann. Die Festlegung des Qualifizierungsziels obliegt dabei der Hochschulverwaltung in Kooperation mit den für die inhaltliche Betreuung zuständigen Fachbereichen. Im Rahmen der Anfertigung einer Dissertation muss sich die Befristung nicht zwingend über den gesamten Zeitraum erstrecken, der für die Erarbeitung erforderlich ist. Es können auch sinnvolle Teilziele definiert werden, wie z.B. zunächst die Recherche und Erstellung eines Konzepts. Gerade in der Phase der Fertigstellung können kürzere Vertragslaufzeiten sinnvoll sein, wenn klar ist, dass „der letzte Schliff“ an der Arbeit innerhalb von wenigen Monaten umgesetzt werden kann. Erforderlich ist lediglich die Darstellung der jeweiligen Gründe für die jeweilige Befristungsdauer.

Bei der Befristung aufgrund von Drittmittelfinanzierung nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG soll die Befristungsdauer der Laufzeit des Projekts entsprechen. Die Orientierung an der Projektlaufzeit ist als Grundsatz zu verstehen, von dem es Ausnahmefälle gibt, in denen eine kürze Beschäftigung erforderlich und sinnvoll sein kann. Eine unterjährige Befristung einzelner wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter in einem Drittmittelprojekt kann sich beispielsweise aus den Anforderungen des Projekts ergeben. Wenn eine bestimmte Tätigkeit nur für einen bestimmten Abschnitt des Projekts durch entsprechend qualifiziertes Personal ausgeführt werden muss, danach aber kein Bedarf mehr für die spezielle Arbeitsleistung besteht, kann die Befristung für diesen Projektabschnitt erfolgen, auch wenn dieser kürzer als ein Jahr ist.

Die Ausgestaltung der konkreten Stellenanteile obliegt – im Rahmen der Selbstverwaltung – den Hochschulen. Das WissZeitVG macht hierzu keine Vorgaben. Nach § 2 Abs. 3 Satz 1 WissZeitVG werden lediglich Beschäftigungszeiten mit einem Anteil von weniger als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit nicht auf den Befristungsrahmen für die Qualifizierungsbefristung angerechnet. Hier wird davon ausgegangen, dass eine wissenschaftliche Qualifizierung neben der eigentlichen, arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit nicht mehr erfolgen kann.

3) Befristete Beschäftigung wissenschaftlichen Personals wegen Drittmittelfinanzierung

Ein Missverständnis scheint insoweit vorzuliegen, als davon ausgegangen wird, bei der Beschäftigung erfahrener Mitarbeiter über Drittmittelverträge sei ein angemessenes Qualifizierungsziel zu formulieren. Die Festlegung eines Qualifizierungsziels ist bei einer Befristung wegen Drittmittelfinanzierung nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG gerade nicht erforderlich. Die Festlegung eines Qualifizierungsziels ist nur im ersten Fall Befristung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG erforderlich.

4) Befristete Beschäftigung nicht-wissenschaftlicher Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

Die Ausklammerung der befristeten Beschäftigung nicht-wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Anwendungsbereich des WissZeitVG hat gesetzes-systematische Gründe. Die besonderen Rechtfertigungsgründe für das Sonderbefristungsrecht in der Wissenschaft liegen beim nicht-wissenschaftlichen Personal nicht vor. Die Befristungsmöglichkeiten nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) bilden eine ausreichende Grundlage für den Abschluss von befristeten Verträgen mit dieser Personalgruppe. Neben dem „vorübergehenden Bedarf der Arbeitsleistung“ stehen in § 14 Abs. 1 TzBfG weitere Sachgründe für eine Befristung sowie die sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG zur Verfügung. Für Stellen, die im Rahmen von Nachhaltigkeitskonzepten dauerhaft zu besetzen sind, müssen früher oder später ohnehin Dauerstellen geschaffen werden. Hier sollte Möglichkeit nach § 14 Abs. 2 TzBfG, für den Zeitraum von zwei Jahren sachgrundlos zu befristen, ausreichen, um in der Anlaufphase des Projekts nicht-wissenschaftliches Personal zunächst befristet zu beschäftigen. Nachhaltigkeit bedeutet jedenfalls nicht, die dauerhafte Beschäftigung auf Zeitverträgen.

Das BMBF ist bemüht, über die Bereitstellung eines regelmäßig aktualisierten Frage-Antwort-Kataloges (FAQ; siehe <https://www.bmbf.de/de/karrierewege-fuer-den-wissenschaftlichen-nachwuchs-an-hochschulen-verbessern-1935.html>) sowie in Informationsveranstaltungen über die Inhalte und Ziele des novellierten WissZeitVG zu informieren.

Die Hochschulverwaltungen sind jedoch gleichermaßen verpflichtet, ihr Personal ausreichend zu schulen und die durch das WissZeitVG eröffneten Möglichkeiten verantwortungsvoll zu nutzen. Insbesondere was die in der Stellungnahme erörterte Problematik der exzessiven Anrechnung von Vorbeschäftigungszeiten betrifft, kann eine wirksame Abhilfe nur auf der Anwendungsebene erreicht werden. Eine restriktive Handhabung der gesetzlichen Bestimmungen verhindert die Gewinnung qualifizierten Personals und schadet den Hochschulen damit langfristig.

Anlage

Anmerkungen der Wissenschaftliche Begleitung beim Bund-Länder-Wettbewerb „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“ (OH) vom November 2016 zum Umgang mit dem novellierten WissZeitVG

Das grundsätzliche Ansinnen der Novellierung des WissZeitVG ist durchaus richtig und notwendig, um Stellen im Bereich des Mittelbaus attraktiv zu gestalten und eine Ausnutzung der bisherigen Freiräume vorzubeugen. So zeigt sich bspw., dass für angehenden Gymnasial- oder Berufsschullehrer_innen, denen ein Verbeamtung und eine Besoldung mit A13 (mit Aussicht auf A 14) als Alternative zur Verfügung steht, jede befristete Beschäftigung nach TVöD an Hochschulen sehr unattraktiv ist; auch Rufe auf Juniorprofessuren werden ausgeschlagen. In anderen Fächern – bspw. Wirtschaftswissenschaft, Ingenieurwesen oder Informatik – ist die Rekrutierung exzellenten Personals noch viel schwieriger bis unmöglich. Es bleiben also mitnichten die besten oder talentiertesten jungen Menschen im Wissenschaftssystem. Daher sind alle Initiativen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten im Mittelbau im Prinzip sehr richtig und grundsätzlich zu begrüßen.

Allerdings folgen die Hochschuladministrationen vielfach einer gänzlich anderen Handlungslogik. Sie sind keiner gesamtwirtschaftlichen Logik verpflichtet, sondern versuchen stets, die Hochschulen vor möglichen Belastungen durch unbefristet beschäftigtes Personal zu schützen. Rechtsunsicherheiten werden immer so interpretiert, dass mögliche Klagegründe ausgeschlossen werden, d.h. die Auslegung ist immer restriktiv. Auch die Tatsache, dass ein „brain drain“ im akademischen Bereich einer Uni stattfindet und hoch kompetente Mitarbeiter_innen sich angesichts der unsicheren Situation anderweitige Beschäftigungen suchen, ist der jeweiligen Hochschulverwaltung letztlich egal.

In der Folge führt das Gesetz eher zu einer noch strikteren Auslegung der Regelungen – zum Nachteil der Beschäftigten und der Handlungsfähigkeit der Organisation (insbesondere in der Weiterbildung). Einige Beispiele:

- Vorbeschäftigungszeiten werden gnadenlos anerkannt, auch wenn diese eindeutig nicht im wissenschaftlichen Bereich stattgefunden haben (Rechenzentrum einer anderen Hochschule). Gleichzeitig werden diese Zeiten bei der tariflichen Einstufung nicht anerkannt.
- Sofern auch nur ein Semester ein anderes Studienfach gewählt wurde, werden Hilfskrafttätigkeiten anerkannt – dies verkürzt deutlich die verbliebene Beschäftigungszeit.
- Unterjährige Beschäftigungen sind nicht möglich, was prinzipiell gut ist im Sinne der Mitarbeiter_innen, es macht allerdings die Annahme und Abwicklung unterjähriger Projekte unmöglich.
- Nicht-wissenschaftliche Mitarbeiter_innen (also MTV) können nicht mehr mit dem Befristungsgrund „Drittmittel“ befristet werden. Eine Befristung nach WissZeitVG ist nicht mehr möglich, so dass die Befristung nach TzBfG erfolgen muss. Dieses sieht eine Befristung aber nur vor, wenn ein „vorübergehender Mehraufwand“ an Arbeit entsteht.

Sobald eine nachhaltige Verstetigung der Projektergebnisse geplant ist (z. B. bei Studiengängen, Zertifikatsprogrammen, etc.) und/oder Nachhaltigkeits- und Implementierungskonzepte in Anträgen gefordert werden, stellen die geplanten Maßnahmen jedoch nach Sicht der Hochschulverwaltung keinen vorübergehenden Mehraufwand dar, da sie (nach Projektende) dauerhaft fortgesetzt werden sollen. Daher wird für die MTV-Stellen eine Befristung nach TzBfG als problematisch eingestuft und die Durchführung solcher Entwicklungsprojekte (in der Weiterbildung) nachhaltig erschwert.

Gleichzeitig gehen mit den grundsätzlich als positiv einzuschätzenden längeren Beschäftigungszeiten (bei Drittmittelprojekten über die gesamte Projektlaufzeit und bei Haushaltsstellen über i.d.R. drei Jahren) durch die Novellierung des WissZVG (und wohl auch den mit den Gewerkschaften verhandelte Kodex „Gute Arbeit“) verschiedene Herausforderungen einher, die bisher noch nicht gelöst scheinen:

- Die Beschäftigungszeiten werden teilweise durch geringere Stellenanteile (z.B. 1/3 Stellen) zum Nachteil für die Mitarbeiter_innen negativ unterlaufen.
- Bei Drittmittelverträgen mit erfahrenen Mitarbeiter_innen (die schon die üblichen Qualifizierungsziele durchlaufen haben) kann es hilfreich sein, wenn nicht strikt definiert ist, was das angemessene Qualifizierungsziel ist/sein soll, solange der Vertrag über die Gesamtdauer des Projektes läuft.
- Während eine längerfristige Beschäftigung von Mitarbeiter_innen nahe- bzw. festgelegt wird, erfolgen die Finanzzuweisungen in den Hochschulen aber i.d.R. jährlich. So legt die eine Regelung – bspw. Wohl bei PostDocs – die Beschäftigung von mind. 3 Jahren nahe, die Finanzierung ist aber nicht sichergestellt. In der Folge verhindert/gefährdet dies die Beschäftigung solcher Mitarbeiter_innen.

Insgesamt kann festgehalten werden, dass bei den Hochschulverwaltungen eine große Unsicherheit vorzuherrschen scheint, was zu einer sehr restriktiven Auslegung des Gesetzes führt. Hilfreich könnten z.B. Klarstellungen des BMBF sein, welche Zeiten eindeutig nicht im Sinne des WissZeitVG gewertet werden sollten (jegliche Hilfskrafttätigkeiten oder Beschäftigungen vor einem Master-Abschluss können bspw. nicht zum Promovieren genutzt werden – deren Anrechnung scheint deutlich sinnwidrig und geradezu absurd; ebenso Tätigkeiten an Unis in nicht eindeutig akademischen Bereichen) und wie mit der Forderung nach einer Nachhaltigkeit von Projekten auf der einen Seite und dem Befristungsgrund „vorübergehender Mehraufwand“ auf der anderen Seite umgegangen werden soll.