



Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

Bundesvorstand
Fachbereich
Bildung, Wissenschaft
und Forschung

Stellungnahme zum Entwurf

Gesetz zur Änderung arbeitsrechtlicher Vorschriften in der Wissenschaft

Artikel 1 Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft

(Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG)

Gesetzesentwurf der Bundesregierung vom 13.09.2006

I. Allgemeine Bewertung

Seit mehr als 20 Jahren versucht der Bundesgesetzgeber, den in der Wissenschaft bestehenden Arbeitszusammenhängen und den sich daraus zweifellos ergebenden besonderen Erfordernissen für die Befristung von Arbeitsverhältnissen durch gesetzliche Regelungen zu entsprechen. Die Praxis hat gezeigt, dass dies nur unzureichend gelungen ist. Auch mit dem in der 5. HRG-Novelle vorgenommenen Paradigmenwechsel wurden zwar einige Probleme gelöst aber auch neue verursacht. Den unterschiedlichen Bedingungen in Hochschulen und Forschungseinrichtungen wird nicht Rechnung getragen.

Die Gewerkschaft ver.di wiederholt und bekräftigt deshalb ihre Forderung, dass die Befristung von Arbeitsverhältnissen - auch für das wissenschaftliche Personal - tarifvertraglich geregelt werden soll. Auch unter Berücksichtigung des Urteils des Bundesverfassungsgerichts von 1996, nach dem ein sorgfältiges Abwägen der grundgesetzlich geschützten Rechte der Wissenschafts- und der Koalitionsfreiheit erforderlich ist, kann dies den Tarifvertragsparteien zugemutet werden. Gewerkschaften haben bei ihren Tarifverträgen stets grundgesetzlich geschützte Rechte zu beachten. Deshalb erwarten die Gewerkschaften, dass das Gesetz zumindest die Möglichkeit tarifvertraglicher Lösungen eröffnet, was durch § 1 Abs. 1 Satz 2 im Grundsatz nach wie vor ausgeschlossen wird. Die im Gesetzesentwurf (§1 Abs. 1 Satz 3) vorgesehene Möglichkeit, die Fristen und die Anzahl der zulässigen Verlängerungen tarifvertraglich vereinbaren zu können, reicht nicht aus.

ver.di und ihre Vorläuferorganisationen haben stets die Notwendigkeit, in der Wissenschaft gegenüber der übrigen Wirtschaft weitgehendere Befristungsmöglichkeiten zu schaffen, anerkannt. Trotzdem bleibt für ver.di auch in der Wissenschaft und für das wissenschaftliche Personal das unbefristete Arbeitsverhältnis das Normalarbeitsverhältnis. Abweichungen davon müssen auf das erforderliche Maß beschränkt bleiben. Gesetzliche Regelungen müssen sicherstellen, dass die Möglichkeit befristeter Arbeitsverhältnisse nicht missbraucht werden kann, soziale Standards zu unterlaufen oder gesellschaftliche Normen zu umgehen. Auf eine ausführliche Begründung, die den Akteuren in Politik und Wissenschaft bekannt ist, kann an dieser Stelle verzichtet werden. ver.di verweist in diesem Zusammenhang lediglich auf den in Deutschland und in der EU (RICHTLINIE 1999/70/EG DES RATES vom 28.06.1999) nach wie vor geltenden Grundsatz, der vom unbefristeten als dem Normalarbeitsverhältnis ausgeht. Davon wird auch für die Wissenschaft nicht abgewichen. Die EU-Kommission bekräftigt in ihrer „Empfehlung über die europäische Charta für Forscher und einen Verhaltenskodex

für die Einstellung von Forschern“ (K(2005) 576) vom 11.03.2005 die Notwendigkeit, für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler attraktive Arbeitsbedingungen zu schaffen und erwartet, dass „Arbeitgeber und Förderer ... dafür sorgen, dass die Leistung von Forschern nicht durch die Instabilität von Arbeitsverhältnissen beeinträchtigt wird, und ... sich daher so weit wie möglich dafür einsetzen, die Stabilität der Beschäftigungsbedingungen für Forscher zu verbessern ...“. Der vorliegende Gesetzentwurf verstößt im Hinblick auf wissenschaftliche MitarbeiterInnen zwar nicht de jure gegen die Richtlinie. Er muss sich aber an den Intentionen der Richtlinie und der Charta und des Kodexes messen lassen. Nach Auffassung von ver.di stimmt er damit nicht überein. Gleichwohl liegen einige Novellierungen, die Befristungsmöglichkeiten ausweiten, im Interesse der betroffenen Personen (siehe unter II.).

Die Erfahrungen mit der bisherigen Gesetzgebung zur Befristung von Arbeitsverhältnissen im Wissenschaftsbereich haben gezeigt, dass in der Folge der Anwendung sowohl bei den Hochschulen und Forschungseinrichtungen als auch bei den Beschäftigten Verhaltensweisen ausgelöst und Wirkungen erzielt wurden, die vom Gesetzgeber weder beabsichtigt waren noch vorhergesehen wurden. Dies mag darauf zurückzuführen sein, dass eine Gesetzesfolgenabschätzung unterblieben ist. ver.di erwartet, dass eine Folgenabschätzung insbesondere hinsichtlich der Auswirkungen dieses Gesetzes auf die Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit des deutschen Wissenschaftssystems, auf die Qualität, die Stabilität / Kontinuität und die Effektivität der wissenschaftlichen Arbeit und ihrer Ergebnisse in einzelnen Hochschulen und Forschungseinrichtungen vor der Beschlussfassung durch den Gesetzgeber erfolgt. ver.di befürchtet eher negative Auswirkungen; zumindest wird das Gesetz nicht zum Abbau bestehender Defizite beitragen. Nicht minder wichtig wäre eine Abschätzung, ob und wie das Gesetz dazu beiträgt, die politischen Ziele Gleichbehandlung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf und - nicht zuletzt - Attraktivität beruflicher Karrieren in der Wissenschaft zu erreichen.

Die Aussage in der Begründung S. 6, 3. Abs. „Wir wollen junge Talente und Nachwuchswissenschaftler fördern und ihnen Karriereperspektiven eröffnen. Die Besten aus aller Welt müssen in Deutschland attraktive Studien- und Arbeitsbedingungen vorfinden.“ wird durch den Gesetzentwurf nicht erfüllt. Dazu wären völlig andere Instrumente und Maßnahmen (z. B. mehr unbefristete Beschäftigungsmöglichkeiten in den Hochschulen, Berufsperspektiven als WissenschaftlerIn, gezielte Personalplanung und –entwicklung, soziale Absicherung befristeter Beschäftigung) erforderlich, die jedoch zum Teil nicht in der Kompetenz des Bundesgesetzgebers liegen. Da die Bundesregierung aber gleichzeitig Tarifvertragspartei für den öffentlichen Dienst ist, erwartet ver.di, dass sie mit den Gewerkschaften wissenschaftsspezifische Regelungen im Rahmen des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) vereinbart und darin befristete Arbeitsverhältnisse berücksichtigt (vergleichbar den gegenwärtig laufenden Verhandlungen mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) für einen Tarifvertrag Länder – TV-L).

Im Vorblatt zum Gesetzentwurf wird wiederum die tarifvertragliche Hürde für betriebsbedingte Kündigungen (sog. Unkündbarkeit) als Argument für gesetzliche Befristungsmöglichkeiten und gegen unbefristete Arbeitsverträge benutzt. ver.di widerspricht diesen Äußerungen aufgrund der Praxis. Im Tarifgebiet Ost des öffentlichen Dienstes existiert eine solche Regelung nicht (und hat noch nie existiert). In Hochschulen und Forschungseinrichtungen, die dem Tarifvertrag Ost unterliegen oder ihn anwenden, unterscheidet sich aber weder die Befristungspraxis noch die Rechtsauslegung durch die Einrichtungen von denen im Tarifgebiet West. Wäre der erweiterte Kündigungsschutz tatsächlich eine Hürde für den Abschluss unbefristeter Arbeitsverträge, müsste ein Unterschied feststellbar sein.

Durch den Gesetzentwurf wird die Tendenz unterstützt, unternehmerisches Risiko – auch in Einrichtungen der öffentlichen Hand – auf die Beschäftigten abzuwälzen und Rechtsunsicherheiten auf ‚Arbeitgeberseite‘ (Hochschulen und Forschungseinrichtungen) auf Kosten der Beschäftigten zu umgehen.

II. Zu einzelnen Vorschlägen

§ 2 (2) Satz 1 (Drittmittelbefristung wissenschaftliche MitarbeiterInnen an Hochschulen)

Die bisherige Handhabungspraxis gesetzlicher Regelungen durch Hochschulen und Forschungseinrichtungen hat gezeigt, dass Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern die (Weiter-)Beschäftigung nach Ablauf der auf der Grundlage des Hochschulrahmengesetzes (HRG) beruhenden 2x6 Jahre sachgrundloser befristeter Beschäftigung verwehrt wurde, obwohl dies unbefristet oder befristet nach Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) § 14 (1) möglich gewesen wäre. Selbst die Anwendung des HRG uferete häufig in Bürokratie aus. Der Vorschlag, Beschäftigung in Drittmittelprojekten in befristeten Arbeitsverhältnissen zu erlauben, kann zur Lösung des Problems beitragen. Damit werden zwar die bisher schon nach TzBfG § 14 (1) bestehenden Möglichkeiten erweitert aber gleichzeitig auch Rechtssicherheit für die betroffenen Personen und Einrichtungen geschaffen.

ver.di akzeptiert den Vorschlag, weil er qualifizierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern eine Möglichkeit eröffnet, auch ohne unbefristetes Beschäftigungsverhältnis im öffentlichen Wissenschaftssystem tätig zu sein statt aufgrund willkürlich erscheinender Vorschriften rauszufliegen. ver.di macht aber darauf aufmerksam, dass entgegen der häufig als Begründung für Drittmittelbefristung geäußerten Behauptung durch diese Möglichkeit keine zusätzlichen Arbeitsplätze im Wissenschaftssystem geschaffen werden sondern lediglich eine Umverteilung der zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel erfolgt. Es bleibt offen, welche Konsequenzen sich letztlich für die jungen in der Qualifizierung befindlichen WissenschaftlerInnen, die sachgrundlos befristet beschäftigt und über Drittmittel finanziert wurden, ergeben.

ver.di fordert aber, die Möglichkeit der Drittmittelbefristung auf die Arbeit in Drittmittelprojekten zu beschränken und lehnt deshalb die Formulierung „... *überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird* ...“ ab. Ansonsten würde dies dazu führen, die letzten auf Grundfinanzierung beruhenden unbefristeten Arbeitsverhältnisse aufzugeben und sie so zu stückeln, dass für die einzelne Person immer eine überwiegende Drittmittelfinanzierung übrig bleibt. Es ist arbeitsrechtlich zulässig und gängige Praxis, dass ein unbefristeter Teilzeitvertrag für eine Person durch einen befristeten (Drittmittel-)Vertrag bzgl. des Umfangs der wöchentlichen Arbeitszeit aufgestockt wird. ver.di fordert deshalb, das Wort überwiegend in § 2 (2) Satz 1 zu streichen.

Gleichzeitig ist klarzustellen, dass sich die Befristung auf das konkrete über Drittmittel finanzierte Projekt bezieht und nicht ‚Drittmittel‘ per se als Befristungsgrund ausreicht. Kennzeichen von Drittmittelprojekten ist ein spezifisches, mit dem Drittmittelgeber vereinbartes Projektziel, das während einer vorgegebenen Zeit, in der Regel der Bewilligungszeit des Projektes, bearbeitet wird. Weiterhin muss sichergestellt werden, dass die Laufzeit des Arbeitsvertrages mit der Bewilligungszeit des Projektes bzw. der Auftragszeit in Übereinstimmung stehen muss und innerhalb solcher Projekte keine weitere willkürliche Stückelung zulässig ist.

Die Bundesregierung muss als Initiator des Gesetzes dafür sorgen, dass die Vergaberichtlinien der öffentlichen Drittmittelgeber dem Befristungsgesetz angepasst werden. Insbesondere ist sicherzustellen, dass über Drittmittel finanzierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler uneingeschränkt Mittel Dritter für sich selbst einwerben können und dass die Höhe dieser Mittel den tatsächlichen tarifvertraglich zustehenden Ausgaben entspricht.

§ 2 (2) Satz 2 (Drittmittelbefristung nicht-wissenschaftliches Personal)

ver.di lehnt die gegenüber dem TzBfG erweiterte Möglichkeit, auch nicht-wissenschaftliches und nicht-künstlerisches Personal bei Drittmittelfinanzierung immer befristet zu beschäftigen, strikt ab. Für einen solchen Eingriff besteht keine Notwendigkeit. Die Befristungsmöglichkeiten des Tarifvertrages (TVöD bzw. TV-L) und des TzBfG, die für alle Arbeitnehmerinnen und

Arbeitnehmer gelten, reichen aus. Für dieses Personal ergeben sich nach Auslaufen eines Drittmittelprojektes nahezu immer Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung. Im äußersten Fall kann betriebsbedingt gekündigt werden.

Eine Sonderregelung für diesen Personenkreis gegenüber einem ähnlichen in allen anderen Einrichtungen und Unternehmen des öffentlichen Dienstes und der Privatwirtschaft kann nicht begründet werden. Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) hat 1996 in seiner Entscheidung zum HRG ausdrücklich zwischen den Grundrechten der Wissenschafts- und der Koalitionsfreiheit abgewogen und dem Gesetzgeber bestätigt, dass er für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler so handeln durfte. Für das nicht-wissenschaftliche Personal kann eine solche Sonderbehandlung nicht in Anspruch genommen werden, da diese Personen keine Träger der Wissenschaftsfreiheit sind. Explizit bedeutet dies auch, dass die Koalitionsfreiheit für das nicht-wissenschaftliche Personal Vorrang hat und ein gesetzlicher Ausschluss tarifvertraglicher Vereinbarungen im Widerspruch zum Grundgesetz und zum darauf beruhenden Urteil des BVerfG von 1996 stünde.

§ 2 (1) Satz 3 und dessen Begründung („familienpolitische Komponente“)

Der Gesetzentwurf sieht vor, die zeitlichen Grenzen für die Möglichkeit sachgrundloser Befristung sowohl für die Mutter als auch für den Vater um 2 Jahre pro Kind auszuweiten. Mit dieser neuen Regelung wird das zweifellos vorhandene (skandalöse) und in der Gesetzesbegründung genannte Problem der Benachteiligung von Frauen in der Wissenschaft nicht gelöst. Insbesondere zu der in der Begründung genannten Ursache für die häufige Kinderlosigkeit des weiblichen akademischen Nachwuchses *„Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase können es sich größtenteils nicht erlauben, für die Betreuung und Pflege von Kindern ihre wissenschaftliche Arbeit durch eine Beurlaubung zu unterbrechen oder durch eine Arbeitszeitreduzierung zu verzögern“* steht der Gesetzentwurf im Widerspruch. Unabhängig davon steht ver.di der vorgeschlagenen Neuregelung, die sachgrundlose Befristungsmöglichkeit um Kindererziehungszeiten auszudehnen, nicht im Wege, wenn sie von den betroffenen Frauen begrüßt wird.

Um die Gleichheit der Geschlechter zu erreichen und die Benachteiligung von Frauen zu überwinden, wären ganz andere Maßnahmen erforderlich. In der Gesetzesbegründung wird ein Beispiel genannt: *„Für eine Vereinbarkeit von Ganztagsarbeit in der Wissenschaft mit der Pflege und Betreuung von Kindern wären Ganztagsbetreuungsangebote für Kinder ab dem ersten Lebensjahr erforderlich.“* Der Bundesgesetzgeber besitzt dafür aber (leider) keine Kompetenzen.

§ 5 (Personal an Forschungseinrichtungen)

Für das nicht-wissenschaftliche Personal gilt das oben Gesagte.

Beim wissenschaftlichen Personal muss beachtet werden, dass in Forschungseinrichtungen deutliche Unterschiede gegenüber Hochschulen hinsichtlich der Arbeitsaufgaben und –abläufe, der Struktur und der Größe der Arbeitseinheiten bestehen. Der Gesetzgeber geht (u. a. in der Gesetzesbegründung) davon aus, dass die sachgrundlose Befristung (§ 2 Abs. 1) der Qualifizierung dient, obwohl dies - in Übereinstimmung mit dem Sinn einer sachgrundlosen Befristung - nirgends steht und durch eine Person nicht einklagbar wäre. In Forschungseinrichtungen erfolgt die Beschäftigung i.d.R. aber nicht vorrangig zum Zweck der Qualifizierung sondern zur Bearbeitung von Forschungsaufgaben. Wegen der im Gesetz kaum möglichen Differenzierung der Befristungsmöglichkeiten zwischen Hochschulen und verschiedenen Forschungseinrichtungen wird wieder darauf verwiesen, dass ver.di passgenauere tarifvertragliche Vereinbarungen bevorzugt.

Die ausnahmslos mögliche befristete Beschäftigung über Drittmittelfinanzierung muss für Forschungseinrichtungen auf tatsächlich zusätzliche Drittmittelprojekte beschränkt werden. Keineswegs darf eine solche Möglichkeit dazu führen, dass jedweder Arbeitsvertrag befristet

werden kann. Wenn die Aufgabe einer Forschungseinrichtung per Satzung oder Mission in Auftragsforschung besteht – explizit sei beispielhaft die Fraunhofer-Gesellschaft genannt –, ist die Bearbeitung von ‚Drittmittelaufträgen‘ mit entsprechender Finanzierungsquelle der Normalfall. Dem Normalfall entspricht aber (s.o.) das unbefristete Normalarbeitsverhältnis. Gleiches gilt für Einrichtungen, die zeitlich befristet über Programme finanziert werden (z. B. die Helmholtz-Zentren).

ver.di erwartet deshalb vom Gesetzgeber eine Formulierung, die die Befristung von Arbeitsverträgen in Forschungseinrichtungen auf einen den Hochschulen vergleichbaren Personenkreis einschränkt und einer übertriebenen Ausweitung und einem Missbrauch befristeter Beschäftigungsverhältnisse in Forschungseinrichtungen vorbeugt. Eine Formulierung könnte ggf. lauten, dass für Einrichtungen, die sich *überwiegend über ‚Drittmittel‘ finanzieren*, die *besondere Möglichkeit der Drittmittelbefristung ausgeschlossen* wird.

III. Fazit

Die wesentliche Positionierung von ver.di zum Gesetzentwurf sei ohne Erläuterung oder Begründung kurz zusammengefasst:

- Der Vorschlag, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befristet in Drittmittelprojekten beschäftigen zu können, wird grundsätzlich akzeptiert, wobei im Detail Änderungen gefordert werden.
- Für das wissenschaftliche Personal in Forschungseinrichtungen sind Einschränkungen der Möglichkeit der Drittmittelbefristung vorzunehmen.
- Die Ausweitung der Drittmittelbefristung für das nicht-wissenschaftliche Personal wird kategorisch abgelehnt.
- Die Verlängerung der Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung um Kindererziehungszeiten wird akzeptiert.
- Die Regelung der Befristung von Arbeitsverhältnissen muss per Tarifvertrag möglich sein; die im Gesetz enthaltene Tarifsperre muss entfallen.
- Vor Beschlussfassung durch den Gesetzgeber ist eine Gesetzesfolgenabschätzung vorzunehmen.

Berlin, 14. September 2006