

<https://www.bundestag.de/bundestag/ausschuesse18/a18/anhoerung-wisszeitvg/394536>

Stellungnahme

**Institut für Deutsches und Europäisches Arbeits- und Sozialrecht
Prof. Dr. Dr. h.c. Ulrich Preis**

5. Zum **Kern des Entwurfes** stößt man vor, wenn man die Modifikation des § 2 Abs. 1 und 2 WissZeitVG näher betrachtet. Der Gesetzgeber will unsachgemäße Kurzbefristungen unterbinden und insofern Orientierungspunkte für die Gestaltung der individuellen Vertragsdauer geben.

c) ...Ferner wird 2 Abs. 2 Satz 2 WissZeitVG ersatzlos aufgehoben. Danach ist eine Befristung des nichtwissenschaftlichen und nichtkünstlerischen Personals allein aus dem Gesichtspunkt der Drittmittelfinanzierung nicht mehr zulässig.

Diese Streichung der Sonderbefristungsmöglichkeit wegen Drittmittelfinanzierung für das nichtwissenschaftliche und nicht künstlerische Personal ist gut vertretbar. Die Regelung war schon bei ihrer Einführung umstritten. Es ist den Dienstgebern zumutbar, insoweit die Regelungen des Teilzeit- und Befristungsrechts zu nutzen (§ 14 Abs. 1 Nr. 5 TzBfG: Befristung zur Erprobung; § 14 Abs. 2 TzBfG: Sachgrundlose Befristung für zwei Jahre).

Stellungnahme

**Dr. Anna Tschaut,
THESIS e. V. – Interdisziplinäres Netzwerk für Promovierende und Promovierte**

--- keine direkte Aussage ---

Vereinbarkeit Wissenschaft und Familie

THESIS hatte in der Stellungnahme vom 30.07.2015⁸ bereits darauf hingewiesen, dass der Ausschluss der Übertragung der Verlängerungsregelung für §2 Abs. 5 Nummer 3 auf Beschäftigte aus Mitteln Dritter für die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie kontraproduktiv ist....

Forderung für das WissZeitVG: Der §2 Abs. 5 Nummer 3 sollte auch für Beschäftigte nach § 2 Abs. 2 gelten. (Es ist wohl der erste Satz gemeint?)

Stellungnahme

**Dr. Matthias Goldmann,
Max-Planck-Institut für ausländisches öffentliches Recht
und Völkerrecht, Heidelberg**

--- keine direkte Aussage ---

III. Zur Beibehaltung der höchstzulässigen Befristungsdauer von 2 x 6 Jahren

(§ 2 Abs. 1 Satz 1 und 2 WissZeitVG-E) Ich schließe aus diesen Gründen, dass auch in der MPG der hohe Anteil befristeter Wissenschaftler/-innen derzeit durchaus Anlass zur Sorge bietet. Gemessen an der derzeitigen Struktur der MPG und der deutschen Wissenschaftslandschaft halte ich die 12-Jahres-Grenze für nicht hilfreich. Sie hat für den wissenschaftlichen Nachwuchs keine spürbaren positiven Effekte, führt aber zu sozialen Härten. Diese Härten könnten künftig aufgrund der Arbeitsmarktentwicklung häufiger werden. **Die 12-Jahres- Befristungsgrenze entlastet allenfalls die Arbeitgeber von einer rechtzeitigen, leistungsorientierten und fairen Auswahl unter den Nachwuchswissenschaftler/-innen.** Daher hielte ich eine **Abschaffung** der Höchstgrenze für Befristungen für wünschenswert. Da dies europarechtlich nicht ohne weiteres möglich ist,¹⁸ schlage ich vor, die **Höchstgrenze der Befristungsdauer um zwei Jahre** auf insgesamt vierzehn Jahre nach oben zu korrigieren. Sie entspräche dann in etwa dem Unterschied zwischen dem Altersdurchschnitt bei Studienabschluss und dem Altersdurchschnitt bei Erstberufung;

Stellungnahme

**Prof. Dr. Horst Hippler,
Präsident der Hochschulrektorenkonferenz (HRK)**

Absatz 2:

Satz 2

Die HRK wendet sich entschieden gegen die Streichung des Satzes 2 des § 2 Absatz 2 WissZeitVG, wodurch eine Befristung des nichtwissenschaftlichen und nichtkünstlerischen Personals, dessen Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird, nach dem WissZeitVG nicht mehr möglich wäre. Die Hochschulen stellen dieses akzessorische Personal gerade für einen projektbedingten Mehraufwand ein, der ohne die drittmittelfinanzierten Projekte nicht vorhanden wäre. Innerhalb dieser Projekte wird für die darin tätigen Teams eine rechtlich gleichlaufende Befristung ermöglicht, der mit dem Vorschlag des Entwurfs die rechtliche Grundlage entzogen wird. Dadurch würde es in ein und demselben Projekt nunmehr unterschiedliche Rechtsgrundlagen für die Befristung geben, für das nichtwissenschaftliche und nichtkünstlerische Personal nur noch das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Die dort vorliegenden Befristungsgründe werden aber dem besonderen hochschulischen Interesse nicht gerecht, da nur durch die jetzige Regelung des WissZeitVG den Hochschulen die Prognose zum Wegfall des Beschäftigungsbedarfs trotz Fortführung drittmittelfinanzierter Forschungsvorhaben erleichtert wird (so auch: Müller-Gloge, Rn. 9 zu § 2 WissZeitVG, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 15. Auflage 2015) – was in der Gesetzesbegründung zum Entwurf übersehen wird.

Stellungnahme

**Dr. Andreas Keller,
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)**

3.1 Eingrenzung des personellen Geltungsbereichs des Gesetzes

Der GEW-Gesetzesentwurf für die Reform des WissZeitVG sieht vor, Beschäftigte, die überwiegend Lehraufgaben wahrnehmen, sowie nichtwissenschaftliches und nichtkünstlerisches Personal aus dem Geltungsbereich des WissZeitVG auszunehmen. Der Geltungsbereich des WissZeitVG erstreckt sich derzeit auf wissenschaftliches und künstlerisches Personal mit Ausnahme der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer an Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Allerdings kann

nichtwissenschaftliches und nichtkünstlerisches Personal nach § 2 Absatz 2 Satz 2 WissZeitVG im Falle von Drittmittelfinanzierung befristet beschäftigt werden. Darüber hinaus wurde das WissZeitVG in der Vergangenheit auf Lehrkräfte angewandt, die keine oder wenig Gelegenheit zur Forschung oder wissenschaftlichen Qualifizierung haben, indem diese in den jeweiligen Landeshochschulgesetzen der Kategorie des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals zugeordnet wurden. Im Falle einer im Fremdsprachenunterricht eingesetzten Lehrkraft für besondere Aufgaben an einer baden-württembergischen Universität ist diese Praxis 2011 vom Bundesarbeitsgericht (BAG) beanstandet worden. Das BAG hat klargestellt, dass das WissZeitVG seinen persönlichen Geltungsbereich eigenständig bestimmt und demnach nur Beschäftigte, die wissenschaftliche Dienstleistungen zu erbringen haben, zum wissenschaftlichen Personal im Sinne des Gesetzes gehören. Zu der Frage, wann in der Lehre eingesetztes Hochschulpersonal „wissenschaftliche Lehre“ und damit nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts „wissenschaftliche Dienstleistungen“ erbringt, ist es zu einem heftigen Meinungsstreit insbesondere in der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte gekommen. Um die Abgrenzung klarer zu machen, sieht der GEW-Gesetzentwurf daher vor, in § 1 Absatz 1 WissZeitVG die „überwiegend mit Lehraufgaben betrauten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ vom Geltungsbereich des Gesetzes auszunehmen. Außerdem trägt der Novellierungsvorschlag dem Umstand Rechnung, dass Lehraufgaben zum dauerhaft wahrzunehmenden Kernbereich der Aufgaben von Hochschulen gehören und daher schon strukturell nicht pauschal über sachgrundlos befristete Beschäftigungsverhältnisse abgewickelt werden sollen. Weiter soll die in § 2 Absatz 2 enthaltene Option, im Falle einer Drittmittelfinanzierung auch nichtwissenschaftliches und nichtkünstlerisches Personal befristet zu beschäftigen, entfallen. Traditionell wurde das in Drittmittelprojekten eingesetzte nichtwissenschaftliche und nichtkünstlerische Personal unbefristet beschäftigt. Denn es gehörte zur vom Drittmittelgeber regelmäßig vorausgesetzten Infrastruktur der Wissenschaftseinrichtung als Voraussetzung für eine Bewilligung von Drittmitteln. Erst die zunehmende Unterfinanzierung der Hochschulen bei gleichzeitig steigendem Drittmittelanteil führte dazu, dass in die Stellenpläne für Drittmittelprojekte immer häufiger auch Stellen für nichtwissenschaftliches und nichtkünstlerisches Personal eingestellt wurden. Sollte aufgrund der geforderten Tätigkeiten in einem Drittmittelprojekt im Einzelfall wirklich Bedarf für die befristete Beschäftigung von nichtkünstlerischem und nichtwissenschaftlichem Personal bestehen, kann diese nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes erfolgen (Sachgrund der so genannten Projektbefristung).

Stellungnahme

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB), Bundesvorstand, Abteilung Bildungspolitik und Bildungsarbeit. Antonia Kühn

§ 2 (2)

Die Befristungsdauer von wissenschaftlichem oder künstlerischem Personal, deren Stellen überwiegend aus Drittmitteln finanziert sind, künftig an der Dauer der Mittelbewilligung zu orientieren, ist zwar ein erster Schritt um wegzukommen von extrem kurzen Vertragslaufzeiten, reicht aber noch nicht aus. Im Teil B des Gesetzentwurfs wird erläutert, dass damit nicht auf die konkrete haushaltmäßige Mittelbereitstellung abgestellt wird, sondern der maßgebliche Orientierungspunkt der bewilligte Projektzeitraum ist. Diese Präzisierung ist wesentlich und muss in den eigentlichen Gesetzestext übernommen werden.

Die generelle Herausnahme des nichtwissenschaftlichen und nichtkünstlerischen Personals aus dem Geltungsbereich des WissZeitVG ist nachdrücklich zu begrüßen. Diese Beschäftigtengruppe wird nicht zur eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifikation beschäftigt. Eine Klarstellung, dass überwiegend mit Lehraufgaben betrauten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ebenfalls nicht zum nach WissZeitVG zu befristenden Personal gehören, ist notwendig. Vergleiche auch die Anmerkungen zu §§ 3, 4 und 5.

Stellungnahme

**Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di,
Fachbereich Bildung, Wissenschaft u. Forschung Ute Kittel/Norbert Konkol**

Drittmittelbefristung

Im Absatz 2 des § 2 des Gesetzentwurfs wird ebenfalls eine Ergänzung vorgenommen, die den Befristungsmissbrauch bei Drittmittelfinanzierung beenden soll. Dort heißt es: „... die vereinbarte Befristungsdauer soll der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen.“ Nach der Gesetzesbegründung soll die Anforderung auch nur als Orientierungspunkt wirken. Die Finanzierungsbewilligung von Drittmittelprojekten wird aber in der Regel in zeitlichen Abschnitten vorgenommen und nicht gleich über die gesamte Laufzeit der Projekte. Da sich damit das Problem der Stückelung von Arbeitsverträgen nicht ändert, muss sich der Text auf die Projektlaufzeit beziehen. Darüber hinaus wird die Möglichkeit der Drittmittelbefristung über das WissZeitVG insgesamt kritisch gesehen, weil ein Teil der Drittmittelprojekte in Hochschule und Forschung reine Auftrags bzw. Servicefunktion haben und nicht der wissenschaftlichen Qualifikation dienen. Bei Drittmittelprojekten ohne Qualifizierungsanteil würde damit die Grundlage für eine gesetzliche Sonderregelung entfallen. Die Befristung von Arbeitsverträgen wäre dann nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) vorzunehmen. Dazu muss die Tätigkeit in der Forschung prinzipiell auch in unbefristeten Arbeitsverhältnissen möglich sein. Der Anteil des befristeten wissenschaftlichen Personals in der Forschung sollte deshalb auf ein sachlich gerechtfertigtes Maß reduziert werden.

Die vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di plädiert nachdrücklich dafür, dass die Befristungsdauer der bewilligten Projektlaufzeit folgt und sieht einen Prüfungsbedarf in Bezug auf Regelung für Drittmittelprojekte durch das WissZeitVG.

Mitarbeiter/-innen in Verwaltung und Technik

Schließlich wird die Einbeziehung des „nicht wissenschaftlichen und nicht künstlerischen Personals“ aufgehoben und der entsprechende Passus gestrichen.

Die vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di begrüßt diesen Schritt ausdrücklich.

Stellungnahme

Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) Prof. Dr. Peter Strohschneider

Gleichwohl erlauben wir uns, für die weiteren Beratungen im Gesetzgebungsverfahren auf folgende Aspekte hinzuweisen, die aus Sicht der DFG Modifizierungsbedarf beinhalten:

1. Der Wegfall der Befristungsmöglichkeit für nicht-wissenschaftliches Personal verschlechtert die Rahmenbedingungen für die erfolgreiche Durchführung von Forschungsprojekten. Viele Projekte sind auf qualifiziertes nicht-wissenschaftliches Personal mit Kenntnissen angewiesen, die nicht immer von unbefristet Beschäftigten an den Einrichtungen vorgehalten werden. Wegen des ausgeprägten Projektbezugs der wissenschaftsakkessorischen Aufgaben besteht in diesen Fällen zeitweiliger Mehrbedarf, der bisher auf Basis der Projektbefristung nach dem WissZeitVG abgedeckt werden konnte. Diese Regelung hat sich als wissenschaftsadäquat bewährt. Bei einer nunmehr vorgesehenen Befristung des wissenschaftsakkessorischen Personals nach dem Teilzeitbefristungsgesetz (TzBfG) ist zu berücksichtigen, dass der Abschluss mehrerer befristeter Arbeitsverhältnisse hintereinander immer höhere Anforderungen an den Befristungsgrund stellt, so dass die Sorge besteht, dass Forschungseinrichtungen zu dem Schluss kommen werden, die erforderlichen Spezialisten nicht

mehr rechtssicher befristen zu können und ihnen dann gar kein Beschäftigungsverhältnis anbieten. Es ist zwar zutreffend, dass das WissZeitVG als wissenschaftsspezifisches Sonderbefristungsrecht vorrangig an dem Ziel ausgerichtet ist, zur Gewinnung neuer Erkenntnisse eine regelmäßige Fluktuation des wissenschaftlichen Personals zu ermöglichen. Aus Sicht der DFG reicht dies aber als Rechtfertigung für eine Streichung der rechtssicheren Befristungsmöglichkeit für das wissenschaftsakzessorische Personal mit Blick auf den erfolgreichen Abschluss von Forschungsprojekten aus. Die Befristungsmöglichkeit des nicht-wissenschaftlichen Personals in § 2 Abs. 2 WissZeitVG (und an den anderen Stellen im WissZVG) sollte daher beibehalten werden.

Stellungnahme

Max-Planck-Gesellschaft (MPG) Prof. Dr. Martin Stratmann

4. Streichung der Drittmittelbefristung für nichtwissenschaftliches Personal

Befristungen des nichtwissenschaftlichen Personals sollen künftig nur noch auf der Grundlage des allgemeinen Arbeitsrechts, also nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz, möglich sein. Es soll die vor dem Inkrafttreten des Wiss- ZeitVG geltende Rechtslage wiederhergestellt werden, der in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG geregelte Sachgrund „vorübergehender Bedarf an der Arbeitsleistung“ wäre für Drittmittel- bzw. Projektbefristungen wieder auf der Grundlage der hierzu vom Bundesarbeitsgericht entwickelten Grundsätze anzuwenden. Überlegungen, wonach auch für Befristungen nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG eine Prognoseverlagerung in das Drittmittelverfahren rechtlich begründbar wäre, sind kaum belastbar. Das Prognoserisiko über den Wegfall der Drittmittel läge für dieses Personal damit wieder alleine beim Arbeitgeber. Die Max-Planck-Gesellschaft plädiert daher nachdrücklich für eine Beibehaltung der bestehenden Regelung. Betroffen sind nur nichtwissenschaftliche Beschäftigte, die unmittelbar in Drittmittelprojekten mitarbeiten und deren Arbeitsaufgaben keine Daueraufgaben sind. Der Drittmittelbefristungssachgrund dient dabei einerseits der Rechtssicherheit der Befristungen und andererseits der gleichlaufenden Beschäftigungsmöglichkeiten aller Mitarbeiter eines Projekts.