

Nikolaus Blum und Katrin Vehling

„Alles wird gut?“ – Anmerkungen zur geplanten Novellierung des WissZeitVG

I. Ausgangslage

Dass die Novellierung des Gesetzes über befristete Verträge in der Wissenschaft (kurz Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG¹) auf der politischen Agenda steht, war spätestens seit der Aufnahme der befristeten Beschäftigungsverhältnisse in die Reformvorhaben des Koalitionsvertrags² zwischen CDU, CSU und SPD vom 16.12.2013 klar. Die Regierungsparteien haben hier generellen Handlungsbedarf gesehen und eine Novellierung des Gesetzes angekündigt. Bundesministerin Johanna Wanka hat diese Ankündigung Anfang des Jahres wieder aufgegriffen und erklärt, sie wolle mit einer Änderung des WissZeitVG gegen die prekären Arbeitsbedingungen bei Deutschlands wissenschaftlichem Nachwuchs vorgehen.³

Seitdem arbeiteten die Regierungsfractionen an einer Verständigung über die Eckpunkte der Novellierung. Der erste Schritt zur Einigung war Ende Juni 2015 erreicht. CDU und CSU präsentierten ein Papier⁴ „Grundsätze für gemeinsames Bund-Länder-Programm und Eckpunkte für flankierende Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes“, welches sich in entscheidenden Punkten mit dem Anfang des Jahres vorgelegten Positionspapier⁵ zur Novellierung des WissZeitVG der SPD-Bundestagsfraktion deckte.

Der vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) erarbeitete Referentenentwurf für ein „Erstes Gesetz zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (1. WissZeitVGÄndG)“⁶ ließ nicht lange auf sich warten und liegt seit dem 15. Juli 2015 vor.

Das bislang geltende WissZeitVG entstand im Zuge der Föderalismusreform, die im September 2006 in Kraft trat und die Aufhebung der Rahmengesetzgebungskompetenz des Bundes vorsah. Es löste die §§ 57a-57f Hochschulrahmengesetz (HRG) ab. Das in diesen Vorschriften geregelte wissenschaftliche Sonderbefristungsrecht wurde im WissZeitVG verselbstständigt und erweitert. Das neue Gesetz sah sich seit seinem Inkrafttreten am 18.4.2007 anhaltender Kritik ausgesetzt.

Von Anfang an haben die in den Wissenschaftseinrichtungen vertretenen Gewerkschaften ihren Unmut über das WissZeitVG und die dadurch rechtlich gestützte Befristungspraxis an Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen kundgetan.⁷

Die im Jahr 2008 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) bei der HIS Hochschul-Informationssystem GmbH in Auftrag gegebene und 2011 vorgestellte Evaluation⁸ des WissZeitVG bestätigte einzelne Kritikpunkte bezüglich hoher Befristungsquoten und kurzer Vertragslaufzeiten.⁹

Mit zunehmender Bedeutung von wissenschaftsbasierten Tätigkeiten und dem daraus resultierenden, wachsenden öffentlichen Interesse an der Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses¹⁰ ist die Befristungspraxis im Wissenschaftsbereich in den letzten Jahren in den politischen Fokus gerückt und immer wieder Gegenstand diverser Novellierungsinitiativen geworden. Auch wenn befristete Beschäftigungsverhältnisse aufgrund von Qualifizierungsphasen, zeitlich begrenzt zur Verfügung stehenden Mitteln sowie weiteren, sich aus der Organisation der Wissenschaft selbst ergebenden Sachgründen seit Langem im deutschen Wis-

1 Wissenschaftszeitvertragsgesetz vom 12. April 2007 (BGBl. I S. 506)

2 Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, Deutschlands Zukunft gestalten, 18. Legislaturperiode, 16.12.2013, S. 21.

3 Siehe zB <http://www.spiegel.de/uni/spiegel/studium/arbeitsbedingungen-wanka-will-ausbeutung-von-wissenschaftlern-stoppen-a-1013667.html> [abgerufen am 16.8.2015].

4 Arbeitsgruppe Bildung und Forschung der CDU/CSU-Fraktion im Deutschen Bundestag, Mit dem Tenure-Track-Programm Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs substanziell verbessern – Grundsätze für gemeinsames Bund-Länder-Programm und Eckpunkte für flankierende Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, 23. Juni 2015.

5 Arbeitsgruppe Bildung und Forschung der SPD-Bundestagsfraktion, Eckpunktepapier zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz, 30.6.2014.

6 Referentenentwurf des Bundesministeriums für Bildung und Forschung für ein Erstes Gesetz zur Änderung des Wissenschafts-

zeitvertragsgesetzes (1. WissZeitVGÄndG), Bearbeitungsstand 9.7.2015.

7 Siehe zB GEW-Stellungnahme zur Einführung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes vom 1.4.2007, abrufbar unter <http://www.gew.de/wissenschaft/wissenschaftszeitvertragsgesetz/> [abgerufen am 16.8.2015].

8 Jongmanns, Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG), Gesetzesevaluation im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (HIS:Forum Hochschule 4/2011). Hannover: HIS.

9 Jongmanns, aaO, S. 2, wonach sich im Jahr 2009 83 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis befanden.

10 Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013 (BuWiN 2013): Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland, Wichtige Ergebnisse im Überblick, S.4.

senschaftsbetrieb etabliert sind, wird politisch der Ruf nach mehr Planbarkeit und Sicherheit von wissenschaftlichen Berufswegen immer lauter.

II. Novellierungsbedarf aus Sicht der außeruniversitären Forschung

Aus dem Blickwinkel der Wissenschaftseinrichtungen ist zunächst zu fragen, ob tatsächlich ein dringender Novellierungsbedarf besteht und ob mit den vorliegenden Änderungsvorschlägen die bestehenden Herausforderungen bewältigt werden. Die bereits erwähnte HIS-Studie hat die bestehende Befristungspraxis an den deutschen Universitäten und Wissenschaftseinrichtungen schonungslos offengelegt. Häufig kurze Vertragslaufzeiten von unter einem Jahr, unabhängig von der Qualifikationsphase, hohe Befristungsquoten bei den wissenschaftlichen Beschäftigten in den Einrichtungen sowie mangelnde Berufsperspektiven kennzeichnen das Bild der viel angeführten „ausufernden Befristungspraxis“.¹¹ An dieser Situationsbeschreibung dürfte sich seit der Datenerhebung für die Studie wenig geändert haben.¹² Es steht außer Zweifel, dass sie unakzeptabel ist. Und zwar nicht nur für den wissenschaftlichen Nachwuchs, dem berechenbare und transparente Karrierewege fehlen – das liegt auf der Hand. Die Situation ist auch für die Wissenschaftseinrichtungen eine immense Belastung, denn sie verursacht einen hohen Verwaltungsaufwand und stellt die Zusammenarbeit zwischen Instituten, Fakultäten und Personalverwaltungen nicht selten auf die Zerreißprobe. Insoweit besteht dringender Reformbedarf.

Gleichzeitig drängt sich jedoch die Frage auf, ob eine allein rechtliche Herangehensweise tatsächlich geeignet ist, die festgestellten Probleme zu lösen. Denn nicht primär das Arbeitsrecht ist Ursache der unerwünschten Entwicklungen. Betrachtet man den Gesamtkontext lassen sich weitere, nicht minder relevante Faktoren identifizieren, welche beträchtlichen Einfluss auf die Beschäftigungsverhältnisse in der Wissenschaft nehmen.

Allen voran sind hier die finanzielle Lage der Wissenschaftseinrichtungen und die Förderpraxis der Mittelgeber zu nennen. Der Anteil der Drittmittelforschung an den projektbezogenen Fördermaßnahmen ist in den vergangenen Jahren stetig gewachsen. Ständige Finanzierungsunsicherheiten durch die Abhängigkeit von den Fi-

nanzierungsträgern erschweren nicht selten eine mittelfristige Stellenplanung. Im gleichen Atemzug nehmen die Performance-Erwartungen der Mittelgeber gegenüber den Mittelempfängern zu: Forschungsvorhaben werden immer komplexer und internationaler und erfordern einen zunehmend höheren Verwaltungsaufwand (etwa bei der Ausgestaltung von Vertragswerken).

Der Konkurrenzkampf um die zur Verfügung stehenden Mittel in der Wissenschaft wird härter. Die Forderung nach mehr unbefristeten Stellen für wissenschaftliche Beschäftigte muss daher solange eine kaum lösbare Aufgabe bleiben, als es den Forschungseinrichtungen nicht möglich ist, eine belastbare mittel- und langfristige Budgetplanung für die geforderten Zusatzplanstellen zu erstellen.

In diesem Kontext ist weiterhin zu bedenken, dass der demographische Wandel auch das Wissenschaftssystem trifft und es vor neue personelle und strukturelle Herausforderungen stellt. Die bisher größtenteils personalverwaltend tätigen Personalbereiche müssen umdenken, sich freischwimmen und planerisch und steuernd eingreifen. Dies erfordert Kenntnisse in personalpolitischen und -strategischen Gestaltungsmöglichkeiten und Prozessen, wie sie in der freien Wirtschaft bereits seit Langem den Erfolg und die Arbeitgeberattraktivität von Unternehmen sichern. Auch verschiebt sich der Themenschwerpunkt auf die Phase nach der Promotion.¹³ Wurde zu Beginn des Jahrtausends noch fast ausschließlich die Situation der Promovierenden und die Entwicklung und der Ausbau strukturierter Doktorandenprogramme thematisiert, hat sich der Fokus von Öffentlichkeit und Politik nunmehr verstärkt auf die beruflichen Perspektiven der Postdoktoranden verschoben.¹⁴

Eine erhöhte Fluktuation der Beschäftigten liegt bei Forschungseinrichtungen, gleich ob außeruniversitär oder universitär, in der Natur der Sache.¹⁵ Nur in beschränktem Umfang stehen Professuren, Instituts- und Abteilungsleiterstellen oder Stellen des sogenannten Mittelbaus zur unbefristeten Besetzung zur Verfügung. Auch die Innovationsfähigkeit der Einrichtungen erfordert einen regelmäßigen Zufluss von neuem und flexiblem Gedankengut. Die Forschungseinrichtungen sind überwiegend aus öffentlichen Mitteln finanziert, daher dem Gemeinwohl verpflichtet und mit einem Ausbildungsauftrag versehen. Niemand erwartet ernsthaft,

11 Ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Pressemitteilung vom 19.1.2015. Abrufbar unter: <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++b8c149ea-9fda-11e4-a02e-52540059119e> [abgerufen am 16.8.2015].

12 Die Datenbasis für die HIS-Studie stammt aus dem Jahr 2009.

13 BuWiN 2013 – Überblick, aaO, S.4.

14 BuWiN 2013 – Überblick, aaO, S.4.

15 So auch Bundeskanzlerin Angela Merkel (CDU), wenn sie von einer „der schwierigeren Aufgaben“ spricht, die Balance zwischen Dynamik und Sicherheit zu finden“, zu finden unter <http://www.heise.de/newsticker/meldung/Koalition-will-Zeitvertragsgesetz-fuer-Wissenschaftler-aendern-2730651.html> [abgerufen am 16.8.2015].

dass für alle Doktoranden Dauerstellen in der öffentlichen Forschung bereitstehen. Bei den Postdoktoranden, die nach der Promotion in der Forschung bleiben, ist die Erwartungshaltung schon höher, auch wenn faktisch der größte Teil später als hochqualifiziertes Personal in Unternehmen der freien Wirtschaft oder öffentliche Einrichtungen wechselt. Erschwert wird der Wechsel immer noch durch eine verengte akademische Sichtweise, die ihn häufig als Scheitern einer akademischen Karriere wertet. Dieses „Mindset“ muss sich ändern und durch eine Fluktuationskultur ersetzt werden.

In Anbetracht der Fülle der Faktoren, die die Beschäftigungssituation in der Wissenschaft beeinflussen, lässt sich feststellen, dass es eines politischen Maßnahmenbündels¹⁶ bedürfen wird, um nachhaltige Verbesserungen der Arbeitsbedingungen für wissenschaftliches Personal herbeizuführen. Es muss auch die Finanzierungsmodalitäten und personalpolitische Maßnahmen umfassen. Die geplante Gesetzesreform des WissZeitVG kann einen Beitrag leisten, „den Fehlentwicklungen bei Befristungen“¹⁷ in der Wissenschaft entgegenzuwirken. Das erhoffte Allheilmittel wird sie nicht sein.¹⁸

Ungeachtet dieser Feststellung sollen im Folgenden die rechtlichen Aspekte der geplanten Gesetzesnovellierung eingehender beleuchtet werden.

III. Rechtliche Kritik

Im Zentrum der Kritik am WissZeitVG in seiner derzeitigen Fassung steht die Annahme, das Gesetz leiste, in Abweichung von seinen eigentlichen Regelungszielen, einer ausufernden Befristungspraxis bei wissenschaftlichem und künstlerischem Personal an Universitäten und Forschungseinrichtungen Vorschub.

Im Detail belaufen sich die Einwände insbesondere auf die im Folgenden kurz dargestellten Punkte¹⁹:

- Das Gesetz ermöglicht kurzlaufende Kettenverträge. In den Wissenschaftseinrichtungen findet sich daher ein hoher Anteil an Beschäftigten mit befristeten Arbeitsverhältnissen, deren Laufzeiten nicht selten unter einem Jahr liegen und eine verlässliche Karriere- und Familienplanung erschweren.

- Teilweise fehlt es bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen in der ersten Qualifikationsphase (§ 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG) an einer Sicherstellung, dass das Ziel der Qualifikationsbefristung auch erreicht wird. Ohne vertragliche Vereinbarungen über die jeweiligen Rechte und Pflichten bietet sich im Bedarfsfall für die Betroffenen keine Handhabe, ihren Anspruch auf Qualifizierung durchzusetzen. Befristungs- und Qualifizierungsdauer sind dabei nicht selten inkongruent.

- Bei der Anrechnung von studienbegleitenden befristeten Arbeitszeiten auf die insgesamt zulässigen Befristungsdauern gibt es keine einheitliche Handhabung in den Einrichtungen. Das WissZeitVG trägt nicht zu einer Klarstellung bei, wenn es von der Nichtanrechenbarkeit von Zeiten eines befristeten Arbeitsverhältnisses spricht, die „vor dem Abschluss des Studiums liegen“ (§ 2 Abs. 3 Satz 3 WissZeitVG).

- Ähnlich verhält es sich bei der Anrechnungspraxis von Eltern-, Betreuungs- und Pflegezeiten (§ 2 Abs. 5 WissZeitVG). Insbesondere bei einem Arbeitgeberwechsel ist nicht gewährleistet, dass diese familienpolitische Regelung sachgerecht zur Anwendung kommt.

- Die Möglichkeit, wissenschaftliches und wissenschaftsaccessorisches Personal aufgrund von vorübergehend zur Verfügung stehenden Finanzmitteln gemäß § 2 Abs. 2 WissZeitVG befristet zu beschäftigen, führt ohne eine Kopplung der Befristungsdauer an die Laufzeit der Finanzierungsbewilligung zu Kettenbefristungen und Kurzverträgen. Überdies wird mit diesem Befristungstatbestand der Anwendungsbereich des Gesetzes auf das wissenschaftsaccessorische Personal ausgeweitet. Dieses Personal setzt sich gerade nicht aus Wissenschaftlern zusammen und übt nach Auffassung der Kritiker zumeist Daueraufgaben aus.

- Die in § 1 Abs. 1 Satz 2 und 3 WissZeitVG enthaltene Tarifsperrung verschließt diesen arbeitsrechtlichen Sonderbereich gegenüber einer kollektivrechtlichen Ausgestaltung durch die Tarifpartner.

16 Allianz der Wissenschaftsorganisationen, Stellungnahme zur Novelle des WissZeitVG vom 25.3.2015. Abrufbar unter http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/Allianz_WissZeitVG_20150325.pdf [abgerufen am 16.8.2015].

17 <http://www.heise.de/newsticker/meldung/Koalition-will-Zeitvertragsgesetz-fuer-Wissenschaftler-aendern-2730651.html> [abgerufen am 16.8.2015].

18 So auch *Albert Rupprecht* (CSU), der sich mit Bezug zu der

Situation an den Hochschulen äußerte: „Die Praxis an den Hochschulen aber ist viel komplizierter als es per Gesetz zu fassen ist.“ Zu finden auf <http://www.sueddeutsche.de/politik/hochschulzwang-des-zeitvertrags-1.2511139> [abgerufen am 16.8.2015].

19 SPD-Eckpunktepapier, aaO; Erläuterungen in den Gesetzesentwürfen der Fraktion der SPD, BT-Drs. 17/12531 sowie der Fraktion von Bündnis90/Die Grünen, BT-Drs. 18/1463.

Der Einfluss der Rechtsprechung auf die Auslegung des WissZeitVG ist begrenzt. Die seit Inkrafttreten des WissZeitVG ergangenen Urteile konnten die drängenden Fragen der Praxis nur teilweise beantworten. Zwar ist unbestritten, dass es den Gerichten zu einzelnen Fragestellungen gelungen ist, den Anwendern jedenfalls Anhaltspunkte für die richtige Anwendung und Auslegung der Vorschriften des WissZeitVG an die Hand zu geben. So etwa bei der Ermittlung des Zeitpunktes des Abschlusses einer Promotion²⁰ oder der Ermittlung der Höchstbefristungsdauer bei wissenschaftlichen Beschäftigten, die nicht den medizinischen Fachrichtungen angehören,²¹ aber in der medizinischen Forschung arbeiten.²²

Für die nötige Rechtssicherheit und folglich Planbarkeit und Verlässlichkeit bei den befristet Beschäftigten hat dies nicht gesorgt. Als Beispiel sei eines der in diesem Kontext am meisten beachteten Urteile der letzten Jahre genannt. In der Entscheidung des BAG vom 1.6.2011²³ hatte das Gericht die sachgrundlose Befristung einer promovierten Lehrkraft für besondere Aufgaben für rechtswidrig erklärt, da der personelle Geltungsbereich des § 1 Abs. 1 S. 1, Abs. 5 S. 1 WissZeitVG – wissenschaftliches und künstlerisches Personal mit Ausnahme der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer – im vorliegenden Fall nicht eröffnet gewesen sei.

Zunächst stellte das BAG fest, dass das WissZeitVG seinen persönlichen Geltungsbereich „eigenständig und abschließend“²⁴ bestimme. Es komme daher nicht auf die Begriffsbezeichnungen oder statusrechtliche Zuordnungsdefinitionen nach den Landeshochschulgesetzen an.²⁵ Mit dem Abhandenkommen der Rahmengesetzgebungskompetenz des Bundes im Zuge der Föderalismusreform „ging die Definitionsmacht für die verschiedenen Kategorien der Personalstruktur an den Hochschulen auf die Länder über, so dass der Bund gezwungen war, den personellen Geltungsbereich des WissZeitVG eigenständig zu definieren“.²⁶ Da das WissZeitVG aber gerade nicht definiert, was unter dem Begriff „wissenschaftlicher Mitarbeiter“ zu verstehen ist, hatte das BAG ergänzend eine Auslegung nach Sinn und Zweck der Befristungsmöglichkeit und unter Berücksichtigung grundgesetzlicher Wertentscheidungen vorzunehmen.²⁷

Wissenschaftliches Personal müsse danach eine – zumindest überwiegend – wissenschaftliche Dienstleistung erbringen, da nur eine „inhaltlich-tätigkeitsbezogene Interpretation des Begriffs ‘wissenschaftliches Personal’“²⁸ dem „Sinn und Zweck des Gesetzes“²⁹ entspreche und das im Gesetzestext verwendete Adjektiv „wissenschaftlich“ als „tätigkeitsbezogener Ausdruck (...) auf einen – von einer reproduktiven oder repetierenden Tätigkeit abzugrenzenden – Aspekt hin [deutet]“.³⁰

Das BAG hat angenommen, dass „wissenschaftliche Tätigkeit (...) alles [sei], was nach Inhalt und Form als ernsthafter planmäßiger Versuch zur Ermittlung der Wahrheit anzusehen ist (...)“.³¹ Sie sei „nach Aufgabenstellung und anzuwendender Arbeitsmethode darauf angelegt, neue Erkenntnisse zu gewinnen und zu verarbeiten, um den Erkenntnisstand der jeweiligen wissenschaftlichen Disziplin zu sichern oder zu erweitern“.³² „Die Vermittlung von Fachwissen und praktischen Fertigkeiten an Studierende und deren Unterweisung in der Anwendung wissenschaftlicher Methoden“³³ könne dabei ebenfalls eine wissenschaftliche Dienstleistung sein.³⁴ Dies aber nur dann, wenn die Lehrtätigkeit dem Lehrenden „die Möglichkeit zur eigenständigen Forschung und Reflexion“³⁵ belasse.

Die Grenzen dieser Definition sind erkennbar fließend,³⁶ „wenig konturiert und aussagekräftig“³⁷, die rein dogmatische Herangehensweise problematisch.³⁸ Wissenschaftliche Einrichtungen werden nach diesem Urteil gezwungen, bei jeder Einstellung im Einzelfall zu diskutieren, ob die von dem Mitarbeiter auszuführenden Aufgaben als wissenschaftliche Tätigkeit anzusehen sind oder nicht. Denn die Trennlinie zwischen wissenschaftlichem Personal i. S. d. WissZeitVG und sonstigen Beschäftigten verläuft in der Praxis nicht immer derart gradlinig, wie vom BAG offenbar angenommen. Die Unsicherheiten bei der Grenzziehung, insbesondere im Bereich von Befristungen bei wissenschaftlichen Misch Tätigkeiten, die sowohl wissenschaftlich-forschender als auch verwaltender oder lehrender oder krankenversorgender Natur sind, werden bleiben. Insgesamt hat dieses Urteil also eher zu einer Verunsicherung über den Anwendungsbereich des WissZeitVG geführt.

20 BAG, Urteil vom 20.1.2010 - 7 AZR 753/08.

21 BAG, Urteil vom 2.9.2009 - 7 AZR 291/08.

22 Hauck-Scholz, Aktuelle Probleme des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG), öAT 2013, S. 89.

23 BAG, Urteil vom 1.6.2011 - 7 AZR 827/09; NZA 2011, S. 1280.

24 NZA 2011, S. 1280 (1282).

25 NZA 2011, S. 1280 (1282).

26 Hauck-Scholz, aaO, S. 89.

27 ArbG Hamburg, Urteil vom 26.2.2014 - 27 Ca 307/13.

28 NZA 2011, S. 1280 (1284).

29 NZA 2011, S. 1280 (1284).

30 NZA 2011, S. 1280 (1284).

31 NZA 2011, S. 1280 (1283).

32 NZA 2011, S. 1280 (1283).

33 NZA 2011, S. 1280 (1283 f.).

34 NZA 2011, S. 1280 (1283 f.).

35 NZA 2011, S. 1280 (1283).

36 Kroll, Aktuelles zum Befristungsrecht an Hochschulen und Forschungseinrichtungen – Rechtsprechung und Gesetzgebung, öAT 2014, S. 244 (245).

37 Hauck-Scholz, aaO, S. 89.

38 Hauck-Scholz, aaO, S. 89.

IV. Novellierungsvorschläge

Es hat in den vergangenen Jahren mehrere Gesetzesinitiativen zu einem „Ersten Gesetz zur Änderung des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (1. WissZeitVG-ÄndG)“ gegeben.

Auf einen, noch in der letzten Legislaturperiode von der Bundestagsfraktion der SPD vorgelegten Entwurf³⁹ folgte ein fast gleich lautender Gesetzesantrag⁴⁰ der Bundesländer Nordrhein-Westfalen und Hamburg, dem Baden-Württemberg, Bremen und Niedersachsen beigetreten sind, der allerdings nicht durch den Bundesrat eingebracht wurde. Aufgrund der Bundestagswahl und langwierigen Koalitionsverhandlungen stagnierte das Novellierungsvorhaben anschließend. Seit Mai 2014 liegt ein Vorschlag⁴¹ der Bundestagsfraktion von Bündnis 90/Die Grünen vor. Dieser Gesetzesentwurf geht nicht über den von der SPD im Jahr 2013 vorgelegten Entwurf hinaus.

Schließlich hat auch die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) im Januar 2015 einen umfangreichen Entwurf⁴² eines Gesetzes zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVGÄndG) vorgelegt, dessen Grundforderungen sich zwar mit den Entwürfen von SPD und Bündnis 90/Die Grünen decken, in vielen Teilen aber weit über das dort Geforderte hinaus gehen.

Die Reformvorschläge lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Einführung von Mindestvertragslaufzeiten von grundsätzlich zwei Jahren in der Post-Doc-Phase, um für mehr Beschäftigungssicherheit und Planbarkeit zu sorgen und zukünftig die häufige Vereinbarung von sehr kurzen Vertragslaufzeiten von bis zu einem Jahr zu unterbinden.

- Verpflichtender Abschluss einer den Vertrag ergänzenden Betreuungsvereinbarung als zusätzliche Voraussetzung für eine Befristung in der Promotionsphase gemäß § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG, wobei die Betreuungsvereinbarung den Qualifizierungszweck der Beschäftigung (i. d. R. die Promotion) sowie die jeweiligen Rechte und Pflichten der Vertragsparteien, Betreuungsstandards oder z.B. etwaige Lehrverpflichtungen wiederzugeben hat und an die vorgesehene Laufzeit des Beschäf-

tigungsverhältnisses zu koppeln ist (weitergehend bei der GEW: Qualifizierungsabrede sowie für den Fall des Erreichens des Qualifizierungsziels die Vereinbarung des Entfalls der Befristungsabrede als Voraussetzung für Befristung in Post-Doc-Phase).

- Engere Fassung des Anwendungsbereichs des Befristungstatbestands der überwiegenden Drittmittelfinanzierung dahingehend, dass befristete Arbeitsvertragslaufzeiten nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG künftig den Laufzeiten der Finanzierungsbewilligungen der Drittmittelgeber entsprechen müssen (bei längeren Bewilligungszeiträumen mindestens 24 Monate).

Daneben zusätzliche Vorgaben für die Befristung von nicht-wissenschaftlichem und nicht-künstlerischem Personal, wonach der Arbeitgeber die Notwendigkeit einer befristeten Beschäftigung darlegen und stets mehr als 50 Prozent des angestellten nicht-wissenschaftlichen und nicht-künstlerischen Personals in einer Einrichtung fest angestellt sein muss (anders bei der GEW: Gänzliche Herausnahme von überwiegend mit Lehraufgaben betrautem sowie nicht-wissenschaftlichem und nicht-künstlerischem Personal aus dem Anwendungsbereich des WissZeitVG).

- Klarstellung, dass Arbeitszeiten, die während des Erststudiums (Abschluss mit Bachelor und konsekutiv anschließendem Master oder gleichwertig) geleistet wurden, nicht auf die 12- beziehungsweise 15-Jahre-Regelung angerechnet werden, um einheitliche Handhabung bei der Anrechnung von studienbegleitenden Arbeitszeiten zu gewährleisten.

- Sicherstellung, dass privilegierte Tatbestände nach § 2 Abs. 5 Satz 2 WissZeitVG (z.B. Mutterschutz/Elternzeit, Pflege von Kindern oder Angehörigen) auch tatsächlich Begünstigten zugutekommen. In der Praxis sind derartige Zeiten bei Arbeitgeberwechseln nicht immer erkennbar ausgewiesen worden (wesentlich umfassender die GEW: Automatismus auch bei Verlängerung im Rahmen der familienpolitischen Komponente in § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG sowie Ausweitung derselben auch auf Drittmittelbefristungen).

- Aufhebung der Tarifsperre in § 1 Abs. 1 Satz 2 und 3 WissZeitVG zur Sicherung der Tarifautonomie.

39 BT-Drs. 17/12531.

40 BR-Drs. 267/13.

41 BT-Drs. 18/1463.

42 GEW-Gesetzesentwurf: Dauerstellen für Daueraufgaben - Min-

destandards für Zeitverträge; abrufbar unter: <http://www.gew.de/wissenschaft/wissenschaftszeitvertragsgesetz> [abgerufen am 16.8.2015].

IV. Referentenentwurf vom 9.7.2015⁴³

Der Referentenentwurf des Bundesministeriums für Bildung und Forschung für ein „Erstes Gesetz zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes“ – 1. WissZeitVGÄndG – behält, wie erwartet, die grundsätzliche Stoßrichtung der Eckpunkte papiere der Fraktionen von CDU/CSU und SPD sowie der vorausgegangenen Gesetzesinitiativen bei. So soll mit der Gesetzesänderung – sei es durch Neuregelungen, sei es durch stärkere Konturierung bestehender Regelungen – Fehlentwicklungen in der Befristungspraxis entgegengetreten werden, ohne die in der Wissenschaft erforderliche Flexibilität und Dynamik zu beeinträchtigen⁴⁴ und sie damit handlungsunfähig zu machen. Gleichzeitig distanziert sich der Referentenentwurf aber auch von Forderungen der früheren Vorschläge. Er übernimmt nicht die vielfach eingebrachte Aufhebung der Tarifsperre, weil sie „der Grundkonzeption des Gesetzes widerspricht“⁴⁵, oder die Verpflichtung zum Abschluss von Betreuungsvereinbarungen, weil sie „von der dem Gesetz zugrunde liegenden Gesetzgebungskompetenz nicht gedeckt ist“⁴⁶ sowie die Forderung nach Mindestvertragslaufzeiten wegen „fehlender Zweckmäßigkeit“⁴⁷.

Konkret sieht der Referentenentwurf die explizite Aufnahme des Qualifizierungsziels als Grundlage einer sachgrundlos⁴⁸ befristeten Beschäftigung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG vor. Zulässigkeit und Wirksamkeit einer Befristung von Arbeitsverträgen nach § 2 Abs. 1 Satz 1 (Promotionsphase) und Satz 2 (Post-Doc-Phase) werden an das Erfordernis geknüpft, dass die jeweilige Beschäftigung „zur eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung“⁴⁹ dient. Die Wahrnehmung auch von Daueraufgaben durch befristete Beschäftigte bleibt möglich, ist aber künftig nur noch dann als sachgerecht anzusehen, wenn die Tätigkeit im Zusammenhang mit der persönlichen Qualifizierung des einzelnen Beschäftigten steht.⁵⁰

Die vereinbarte Befristungsdauer und die angestrebte Qualifizierung sollen künftig in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen.⁵¹ Bei einer formalen Qua-

lizifizierung wie etwa der Promotion bedeutet dies, dass die Laufzeit des zugrunde liegenden Vertragsverhältnisses dem Doktoranden die Möglichkeit geben muss, die Promotionsleistungen in angemessener Zeit zu erbringen. Kurz- und Kettenbefristungen sollen hierdurch verhindert werden.

Im Bereich von Befristungen aufgrund von Drittmittelfinanzierungen soll die vereinbarte Befristungsdauer der jeweiligen Dauer der Mittelbewilligung entsprechen.⁵² Der Abschluss eines in der Laufzeit nicht der Dauer der Mittelbewilligung entsprechenden, kürzeren Vertrags bleibt bei begründeten Ausnahmen im Einzelfall möglich.⁵³ Als mögliche Gründe für eine Kurzbefristung nennt der Referentenentwurf Abschlussarbeiten im Nachgang zu einem Arbeitsverhältnis, etwa zur Fertigstellung einer Publikation, Doktorarbeit oder eines Projekts, sowie die Überbrückung zu einer Anschlussbeschäftigung oder zwischen zwei Projekten.⁵⁴

Eine Befristung wegen Drittmittelfinanzierung von wissenschaftsakzessorischem Personal soll nicht mehr möglich sein. Der Anwendungsbereich des WissZeitVG wird nicht mehr auf diese Beschäftigtengruppe ausgeweitet.

Die familienpolitische Komponente in § 2 Abs. 1 Satz 4 WissZeitVG (neu) soll dahingehend präzisiert werden, dass sich die insgesamt zulässige Befristungsdauer bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren nicht nur bei leiblichen und adoptierten Kindern um zwei Jahre je Kind verlängert, sondern auch bei der Betreuung von Stief- und Pflegekindern (Verweis auf § 1 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 bis 3 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz).

Der Entwurf greift schließlich noch die Problematik der uneinheitlichen praktischen Handhabung der Anrechnung von studienbegleitenden befristeten Arbeitszeiten auf die insgesamt zulässigen Befristungsdauern auf und stellt in einem neuen § 6 klar, dass studentische Hilfskrafttätigkeiten nicht nur während eines Studiums, das zu einem ersten berufsqualifizierenden Abschluss führt (z.B. Bachelor), sondern auch während einem konsekutiv anschließendem Master- oder gleichwertigem Studium anrechnungsfrei bleiben.

43 Referentenentwurf 1. WissZeitVGÄndG, aaO.

44 Referentenentwurf 1. WissZeitVGÄndG, aaO, Vorblatt, S. 1.

45 Referentenentwurf 1. WissZeitVGÄndG, aaO, Vorblatt, S. 1.

46 Referentenentwurf 1. WissZeitVGÄndG, aaO, Vorblatt, S. 1.

47 Referentenentwurf 1. WissZeitVGÄndG, aaO, Vorblatt, S. 1.

48 Der Referentenentwurf stellt klar, dass „die als ‚typisierte Qualifizierungsphase‘ konzipierte sachgrundlose Befristung“ durch die in den Gesetzestext aufgenommene Zwecksetzung nicht zu einer Sachgrundbefristung wird. Referentenentwurf 1. WissZeitVGÄndG, aaO, Begründung, S. 10.

49 Referentenentwurf 1. WissZeitVGÄndG, aaO, Gesetzestext, § 2 Abs. 1 Satz 1 und 2.

50 Referentenentwurf 1. WissZeitVGÄndG, aaO, Begründung, S. 7.

51 Referentenentwurf 1. WissZeitVGÄndG, aaO, Gesetzestext, § 2 Abs. 1 Satz 3.

52 Referentenentwurf 1. WissZeitVGÄndG, aaO, Gesetzestext, § 2 Abs. 2 Satz 1.

53 Referentenentwurf 1. WissZeitVGÄndG, aaO, Begründung, S. 6.

54 Referentenentwurf 1. WissZeitVGÄndG, aaO, Begründung, S. 6.

VI. Bewertung des Entwurfs aus Sicht der außeruniversitären Forschungseinrichtungen

Wie ist der Referentenentwurf aus Sicht der außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu bewerten und was bedeutet er für die alltägliche Praxis im Wissenschaftsbetrieb? Zunächst ist festzustellen, dass der Referentenentwurf insgesamt sehr ausgewogen ist. Er verfolgt erkennbar das Ziel, die beabsichtigte Eindämmung der befristeten Arbeitsverträge mit den Notwendigkeiten eines innovativen und zugleich den Nachwuchs qualifizierenden Wissenschaftsbetriebs in Einklang zu bringen. Zu einzelnen Regelungsinhalten sind folgende Anmerkungen zu machen:

a) Besonders wichtig und zu begrüßen ist die Beibehaltung der Tarifsperre in § 1 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG. Ihr Wegfall hätte nicht, wie von den Befürwortern dieser Gesetzesänderung intendiert, zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen der befristet beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler beigetragen, sondern zu einer Zersplitterung der geltenden Regelungen in der deutschen Wissenschaftslandschaft geführt.

Die Tarifsperre war ursprünglich eingeführt worden um sicherzustellen, dass von der im WissZeitVG festgeschriebenen Befristungsdauer nicht durch Vereinbarung abgewichen werden kann. Neben der Begrenzung der Höchstbefristungsdauer war Regelungszweck, das Nachrücken junger Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler auf die vorhandenen Stellen sicherzustellen.⁵⁵

Die Öffnung des wissenschaftlichen Sonderbefristungsrechts für die kollektivrechtliche Gestaltung wäre auch deshalb problematisch, weil die Wissenschaftseinrichtungen nicht als Arbeitgeber organisiert sind und ihre gemeinsamen Interessen nicht wirksam vertreten können. Mangels einer solchen einheitlichen Organisation der wissenschaftlichen Arbeitgeber in Deutschland würde es durch die Aufhebung der Tarifsperre mit hoher Wahrscheinlichkeit nur zu einer weiteren Ausdifferenzierung und Uneinheitlichkeit der Rahmenbedingungen kommen. Die Zersplitterung der Tariflandschaft und Unübersichtlichkeit der jeweils geltenden Befristungsregelungen würden sich zum Nachteil des wissenschaftlichen Nachwuchses auswirken.

b) Die explizite Aufnahme des Qualifizierungsziels als Grundlage einer sachgrundlos befristeten Beschäfti-

gung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG ist die logische Konsequenz der bisher allein in der Gesetzesbegründung enthaltenen Zweckbestimmung des WissZeitVG,⁵⁶ die Qualifizierung (Aus-, Fort- und Weiterbildung) des wissenschaftlichen Nachwuchses an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen (§ 5 WissZeitVG) sicherzustellen.⁵⁷

Der Referentenentwurf verzichtet dabei ausdrücklich auf die Vorgabe eines formalen Qualifizierungsziels⁵⁸ und erkennt weiterhin an, dass sich wissenschaftliche Qualifikation nicht allein in der formalen Qualifizierung im Rahmen eines Promotions- oder Habilitationsvorhabens erschöpft, sondern in einer Vielzahl von Ausprägungen stattfinden kann, insbesondere auch in der Mitarbeit an Forschungsvorhaben⁵⁹ oder in dem Erwerb von Fähigkeiten und Kenntnissen im wissenschaftlichen Projektmanagement, der wissenschaftlichen Akquisition und Mitarbeiterführung.

Das trägt der Realität in den Forschungseinrichtungen Rechnung, in der nicht jede Beschäftigung während der Qualifikationsphase auf eine Promotion oder Habilitation ausgerichtet ist, gleichwohl aber für eine Karriere innerhalb des Wissenschaftssystems (z.B. im Bereich des Wissenschaftsmanagements) förderlich sein kann. Die Annahme, jeder wissenschaftlich Beschäftigte strebe die Erstellung einer Dissertation oder Habilitationsschrift an, trifft erwiesener Maßen nicht zu.⁶⁰

Insbesondere nach Abschluss der Promotion zweifeln viele an der Sinnhaftigkeit einer weiteren formalen Qualifizierung. Und dies zu recht. Denn einerseits stehen auf dem steinigen Weg der akademischen Karriere, trotz aller politischen Fördermaßnahmen (Tenure Track Positionen, Juniorprofessuren etc.), nur sehr begrenzt Stellenkapazitäten zur Verfügung. Andererseits honorieren andere Arbeitgeber, ob privat oder öffentlich, in der Regel keine weiteren formalen akademische Qualifikationen über die Promotion hinaus. Sehr wohl aber schätzen sie die Erfahrungen und Fähigkeiten, die mit selbständigen wissenschaftlichen Arbeiten erworben wurden.

Die Festlegung formaler Qualifizierungsziele als Voraussetzung für eine wirksame Befristung würde darüber hinaus die außeruniversitären Forschungseinrichtungen vor neue Herausforderungen stellen. Sie verfügen bekanntlich weder über ein eigenes Promotions- noch Habilitationsrecht. Damit hätten sie kaum mehr eine Handhabe gehabt, wissenschaftliche Beschäftigte außerhalb ihrer kooperativen Graduiertenprogramme befristet zu

55 Bereits zur Vorgängerregelung § 57 a Satz 2 HRG: BVerfGE 94, 268; BT-Drs. 10/2283, S. 6.

56 So auch CDU/CSU-Eckpunktepapier, aaO.

57 Vgl. hierzu Gesetzesbegründung zum WissZeitVG, BT-Drs. 16/3438.

58 So auch bisher BT-Drs. 16/3438, S. 11.

59 Von Weschpfennig, „Prekäre Beschäftigungsverhältnisse“ des akademischen Mittelbaus – Abhilfe durch den Gesetzgeber?, <http://www.juwiss.de/44-2014/> [abgerufen am 16.8.2015].

60 Von Weschpfennig, aaO.

beschäftigten. Die Auseinandersetzung mit den Universitäten über das Promotions- und Habilitationsrecht würde neuen Zündstoff erhalten. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) hätte die so entstehende Lücke nicht schließen können, enthält es doch nur eine zwei-jährige sachgrundlose und damit sehr kurze Befristungsmöglichkeit oder, für den Wissenschaftsbetrieb nicht selten unpassende und damit unsichere Befristungsgründe.

c) Der Verzicht auf die Festschreibung des Erfordernisses einer formalen Betreuungsvereinbarung zur Sicherung des Qualifizierungszwecks, wie noch in den älteren Vorschlägen für die Gesetzesnovellierung gefordert, kommt mit Blick auf die vorausgegangene politische und mediale Diskussion überraschend, ist aber normativ richtig. Die Regelungskompetenz des Bundes fehlt. Zum einen, so stellt der Referentenentwurf zutreffend fest, ist die gesetzliche Verknüpfung von Befristung nach WissZeitVG und Betreuungsvereinbarung von dessen Gesetzgebungskompetenz für das Arbeitsrecht aus Art. 74 Abs. 1 Nr. 12 Grundgesetz, auf der das WissZeitVG ausschließlich beruht, nicht gedeckt.⁶¹ Nach den Erläuterungen des Entwurfs knüpfen die Vorgaben für den Abschluss und die Inhalte einer Betreuungsvereinbarung „nicht an den Arbeitnehmerstatus an, sondern sind primär im Kontext der wissenschaftlichen und künstlerischen Qualifizierung zu sehen und zielen auf deren Erfolg“.⁶²

Daher unterliegt eine hochschulrechtliche Betreuungsvereinbarung⁶³ der Gesetzgebung der Länder beziehungsweise ist Angelegenheit der Universitäten. Eine Vielzahl der Universitäten hat sie in ihre Promotionsordnungen aufgenommen, das Land Baden-Württemberg schreibt den Abschluss in seinem Landeshochschulgesetz (§ 38 Abs. 5 Satz 2) vor.⁶⁴ Die bayerischen Universitäten sehen sie seit kurzem ausdrücklich in den „Grundsätzen der staatlichen bayerischen Hochschulen zum Umgang mit Befristungen nach dem WissZeitVG und zur Förderung von Karriereperspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs“⁶⁵ vor.

Darüber hinaus hätte eine solche Regelung im WissZeitVG alle außeruniversitären Forschungseinrichtungen vor kaum lösbare rechtliche Probleme sowie einen nicht leistbaren Verwaltungsaufwand gestellt. Denn der Arbeitsvertrag würde zwar zwischen Doktorand und

Forschungseinrichtung abgeschlossen. Da das Promotions- und Habilitationsrecht aber alleine bei den Hochschulen liegt, ist die eigentliche Qualifikation maßgeblich durch diese zu befördern und sicherzustellen. Adressaten der sich aus der Betreuungsvereinbarung ergebenden Rechte und Pflichten sind der univesitäre Betreuer und der Doktorand, nicht die Einrichtung, an welcher der Doktorand seine Arbeit erstellt.⁶⁶

Eine Vermischung des Rechtsverhältnisses der Doktoranden mit der außeruniversitären Forschungseinrichtung auf Grundlage eines Arbeitsvertrags und dem öffentlich-rechtlichen Doktorandenverhältnis mit der Hochschule, dem in der Regel die Betreuungsvereinbarung zugrunde liegt, wäre weder rechtssystematisch sauber, noch in der Praxis gut handhabbar gewesen. Auch bei den mittlerweile weit verbreiteten gemeinsamen Berufungen verbleibt das eigentliche Promotionsverfahren bei den Hochschulen und unterliegt den dortigen Ordnungen. Der Abschluss einer Betreuungsvereinbarung und die anschließende Betreuung durch die Hochschule könnte von den außeruniversitären Einrichtungen regelmäßig nur sehr bedingt beeinflusst und nachgehalten werden.

Neben den praktischen Schwierigkeiten würden auch neue Rechtsunsicherheiten entstehen. Wenn die Wirksamkeit der Befristung eines Arbeitsvertrags mit der außeruniversitären Forschungseinrichtung an den Abschluss und die Einhaltung einer Betreuungsvereinbarung mit der Hochschule gekoppelt wäre, müsste das Verhältnis dieser beiden Verträge geklärt werden. Was wäre die Konsequenz bei Mängeln eines oder beider Rechtsverhältnisse (z.B. unterlassener oder verspäteter Abschluss oder Verstoß gegen die Betreuungsvereinbarung)? Würde bei Mängeln im Betreuungsverhältnis die Befristung entfallen und ein Doktorandenvertrag in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übergehen? Solche Risiken wären für die Forschungseinrichtungen nicht tragbar, würden weitere formale Absicherungen und Verwaltungsaufwand hervorrufen und sich letztlich zulasten des wissenschaftlichen Nachwuchses auswirken.

d) Die Möglichkeit, Arbeitsverträge über den Sachgrund der Drittmittelfinanzierung zu befristen (§ 2 Abs. 2 WissZeitVG)⁶⁷, gilt als der unbestrittene Erfolgsfaktor des WissZeitVG und hat in diesem Bereich für ein hohes

61 Referentenentwurf 1. WissZeitVGÄndG, aaO, Begründung S. 8.

62 Referentenentwurf 1. WissZeitVGÄndG, aaO, Begründung S. 8.

63 Grundlegend zu der Thematik der hochschulrechtlichen Betreuungsvereinbarungen: *Löwisch/Würtenberger*, Betreuungsvereinbarungen im Promotionsverfahren, OdW 3 (2014), S. 103.

64 *Löwisch/Würtenberger*, aaO, S. 103.

65 Abrufbar unter <http://www.km.bayern.de/allgemein/meldung/3347/bessere-arbeitsbedingungen-fuer-nachwuchswissenschaftler.html> [abgerufen am 16.8.2015].

66 *Löwisch/Würtenberger*, aaO, S. 103.

67 Siehe hierzu umfassend *Mandler*, Rechtsmissbrauch bei Drittmittelbefristungen gem. § 2 Abs.2 WissZeitVG, OdW 4 (2015), S. 217 ff. in diesem Heft.

Maß an Rechtssicherheit bei Arbeitgebern und Beschäftigten gleichermaßen gesorgt. Der nun in den Referentenentwurf aufgenommene Gleichlauf von vereinbarter Befristungsdauer und Dauer der Finanzierungsbewilligung wird im Rahmen der rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten der außeruniversitären Forschungseinrichtungen schon heute umgesetzt.

Entscheidend ist aber die Ausgestaltung der Vorschrift als „Soll-Vorschrift“, wodurch der Referentenentwurf die Realität der Drittmittelpraxis in der deutschen Forschung berücksichtigt. Eine andere Ausgestaltung, etwa als „Muss-Vorschrift“, hätte verkannt, dass den Forschungseinrichtungen bei der Vielzahl unterschiedlicher Drittmittelgeber (deutsche öffentliche oder private, ausländische oder supranationale Finanzierungsträger) mit entsprechend mannigfaltigen, differierenden Förderformaten und Bestimmungen, jedenfalls hinreichende Flexibilität bei der personellen Ausgestaltung (Personalplanung und -einsatz) der Projekte zugestanden werden muss, um innerhalb des engen zuwendungsrechtlichen Rahmens manövrierfähig zu bleiben. Etwa bei Personalwechseln (z.B. arbeitgeber- und/oder arbeitnehmerseitige Kündigung) unterhalb der Projektlaufzeit oder bei einem sich außerplanmäßig ergebenden personellen Sonderbedarf muss auch die Vereinbarung kürzerer Vertragslaufzeiten angemessen sein.

Gleichzeitig wäre durch eine mandatorische Koppelung der Laufzeiten von Vertrag und Drittmittelfinanzierung in simplifizierender Weise unterstellt worden, dass die für die Durchführung eines Projektes benötigten Expertisen über die Gesamtlaufzeit der Finanzierungsbeurteilung immer identisch sind. Die Praxis zeigt aber, dass häufig das Gegenteil der Fall ist. Projekte, insbesondere größere Vorhaben mit Laufzeiten von mehreren Jahren, lassen sich regelmäßig in mehrere Projektabschnitte unterteilen. Diese können Vor-, Haupt- und Nachbereitungstätigkeiten umfassen, aber auch selbstständige Teilprojekte innerhalb des Gesamtprojektes. Im Rahmen des Gesamtprojektes werden daher, je nach Abschnitt, unterschiedliche Fachkenntnisse benötigt, die nicht durch eine Person abgedeckt werden können. Die zugrunde liegenden Finanzierungszusagen sind darüber hinaus häufig zu unspezifisch, als dass sich daraus personalwirtschaftliche Rückschlüsse für Personalplanung und -einsatz ziehen ließen. Personelle Einzelmaßnahmen können sich nach der individuellen Auswahl als wesentlich kostenintensiver herausstellen, als bei Beantragung der Mittel für die Position veranschlagt; z.B. dann, wenn die Bewerbungssituation eine Einstellung verteuert. Den wissenschaftlichen Arbeitgebern bleibt in diesen Fällen nur die Kürzung der Beschäftigungszeit auf eine gegenüber der Projektlaufzeit

kürzere Vertragslaufzeit, um die Finanzierung der Stelle zu gewährleisten. Es ist daher zu hoffen, dass die flexible Formulierung des Referentenentwurfs im Laufe des Gesetzgebungsverfahrens erhalten bleibt.

e) Kritisch zu beurteilen ist demgegenüber aus Sicht der außeruniversitären Forschung die geplante Abschaffung der Befristungsmöglichkeit für nicht-wissenschaftliches (sog. wissenschaftsakzessorisches Personal wie Technische Assistentinnen und Assistenten) und nicht-künstlerisches Personal auf Grundlage von befristet zur Verfügung stehenden Mitteln (Streichung von § 2 Abs. 2 Satz 2 WissZeitVG sowie der beziehenden §§ 3 Satz 2, 4 Satz 2, 5 Satz 2 WissZeitVG). Diese Änderung wird mit dem Argument begründet, dass für Daueraufgaben auch dauerhaft Personal angestellt werden soll. Dieses Argument ist in seiner Abstraktheit nicht zu bestreiten, trifft aber nicht die Realität vieler Drittmittelprojekte. Die Projekte sind per se keine Daueraufgaben. Zwar haben große Forschungseinrichtungen immer ein gewisses Volumen an Drittmittelprojekten in Bearbeitung, es wäre aber ein Irrtum zu meinen, dass dabei einheitliche Qualifikationsanforderungen an das technische Personal bestehen.

Im Gegenteil: die Qualifikationen und die Finanzierung auch des nicht-wissenschaftlichen Personals werden im Detail in den Projektanträgen beschrieben und nur in dem Umfang bewilligt, wie tatsächlich notwendig. Ihre Funktion ist für die erfolgreiche Durchführung des Projekts unter Umständen genauso wichtig wie die der wissenschaftlichen Mitarbeiter (z.B. beim Einsatz spezieller Messtechniken). Mittel für die Schulung und das Anlernen von vorhandenem technischem Personal sind in den Drittmittelfinanzierungen nicht enthalten. Die Ausstattung von Drittmittelprojekten mit technischem Personal wird mit dieser Gesetzesänderung in Zukunft schwieriger, etwa dann, wenn im Rahmen von drittmittelfinanzierten Studien Feldarbeiten (Erhebungen, Stichproben oder Ähnliches) durchzuführen sind, für die vorübergehend speziell geschultes Personal benötigt wird, welches aber in der Regel so spezialisiert ist, dass es anderweitig kaum einsetzbar ist oder aber auch dann, wenn eine Personalaufstockung erforderlich wird.

Mit der Abschaffung der Befristungsmöglichkeit nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG für wissenschaftsakzessorisches Personal werden die Arbeitgeber geneigt sein, in Drittmittelprojekten künftig statt über das WissZeitVG, über das TzBfG zu befristen. Die mit Einführung des WissZeitVG geschaffene Rechtssicherheit in diesem Bereich würde wegfallen, da eine nach § 14 Abs. 1 TzBfG wirksame Drittmittelbefristung⁶⁸ eine strengere Prognose dahingehend voraussetzt, dass mit einer Weitergewährung der Drittmittel über den Projektzeitraum hinaus nicht zu rechnen ist.

Diese Prognose kann aber nicht immer gleichermaßen verlässlich getroffen werden, da die wissenschaftlichen Einrichtungen keinen Einfluss auf Geldgeber und etwaige Anschlussfinanzierungen haben. Eine sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG wäre weiterhin nur bei Neueinstellungen möglich. (Neuange-
stelltes) wissenschaftsakzessorisches Personal müsste spätestens nach zwei Jahren entfristet oder, was der wesentlich häufigere Fall sein dürfte, mangels dauerhafter Beschäftigungsperspektive und Finanzierungsmöglichkeit, ausgetauscht werden.

VII. Fazit und Ausblick

Der vorgelegte Referentenentwurf für die Änderung des WissZeitVG ist eine notwendige Maßnahme zur Änderung der derzeitigen Befristungspraxis in Wissenschaftseinrichtungen, die ohne Wenn und Aber als unbefriedigend zu bezeichnen ist. Die derzeitige Praxis wird weder dem Bedürfnis nach planbaren, verlässlichen Karrierewegen und angemessenen Vertragslaufzeiten gerecht, noch bietet sie die nötige Rechtssicherheit für die Einrichtungen.

Die Gesetzesänderung alleine wird allerdings nicht ausreichen, um langfristig Verhältnisse in der deutschen Wissenschaftslandschaft herbeizuführen, die den berechtigten Interessen des wissenschaftlichen Nachwuchses und der Wissenschaftseinrichtungen gerecht werden. Faktoren wie Finanzierungsunsicherheiten, demografische Entwicklung und wissenschaftsspezifisches Mindset spielen eine ebenso wesentliche, wenn nicht sogar gewichtigere Rolle als das vielfach kritisierte Arbeitsrecht. Um eine spürbare Verbesserung herbeizuführen sind Maßnahmen erforderlich, die insbesondere bei der Finanzierungs- und Stellensituation der Einrichtungen an-

setzen. Denn die geplanten Gesetzesänderungen bemühen sich zwar um ein Gleichgewicht zwischen einer Verbesserung der Situation der wissenschaftlichen Beschäftigten einerseits, und der besonderen Situation der wissenschaftlichen Arbeitgeber andererseits, beinhalten aber auch das Potenzial neue Unsicherheiten zu schaffen, wenn sie etwa die Befristungsmöglichkeiten für wissenschaftsakzessorisches Personal einschränken.

Derzeit entwickeln viele wissenschaftliche Einrichtungen eigene Richtlinien, z.B. in Form von Personalpolicies, die den einrichtungsspezifischen Umgang mit befristet beschäftigtem Personal regeln. Sie verfolgen das Ziel, die Situation der Beschäftigten in Bezug auf die Forderungen Planbarkeit und Verlässlichkeit der Karriere, angemessene Vertragslaufzeiten und Karriereentwicklung zu verbessern. Diese Entwicklung ist zu begrüßen und darf nicht, wie gelegentlich polemisch vermerkt, als „Wissenschaftslobbyismus“ oder „Zeitspiel“⁶⁹ missverstanden werden.

Es ist ein wichtiger Schritt der Wissenschaftseinrichtungen, unter Wahrung ihrer wissenschaftlichen und institutionellen Eigenständigkeit und Berücksichtigung der daraus resultierenden personalwirtschaftlichen und arbeitsrechtlichen Besonderheiten, ihren höchstgelegenen Beitrag für verbesserte und verlässlichere Beschäftigungsbedingungen für die Wissenschaft in Deutschland zu leisten. Das könnte ein entscheidender Schritt in der Entwicklung von der Personalverwaltung hin zum wissenschaftsadäquaten Personalmanagement sein.

Nikolaus Blum ist Kaufmännischer Geschäftsführer des Helmholtz Zentrums München. Katrin Vehling ist Personalreferentin für Grundsatzfragen am Helmholtz Zentrum München.

68 Offen bleiben soll an dieser Stelle, ob man mit der Rechtsprechung bei der Befristung aufgrund Drittmittelfinanzierung einen unbenannten Sachgrund in § 14 Abs. 1 TzBfG annimmt (BAG-Urteil vom 29. 7. 2009 - 7 AZR 907/07) oder die Drittmittelfinan-

zierung als Fall des Satz 2 Nr. 1 sieht.

69 Z. B. <http://www.studis-online.de/Karriere/art-1847-befristungen.php> [abgerufen am 16.8.2015].