

**Stellungnahme
des Deutschen Hochschulverbandes
zum Referentenentwurf eines ersten Gesetzes
zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes
(1. WissZeitVGÄndG)**

Der Deutsche Hochschulverband, dem bundesweit über 29.000 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler angehören, bedankt sich für die Möglichkeit zur Stellungnahme zum Referentenentwurf eines ersten Gesetzes zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes vom 9.7.2015. Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) gehört zu den wichtigsten arbeitsrechtlichen Normen im Bereich der Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Seine gute Handhabbarkeit ist in der Praxis eine wesentliche Voraussetzung für ein reibungsloses Funktionieren des Wissenschaftsbetriebes speziell auf der Ebene des zur Qualifikation beschäftigten akademischen Mittelbaus. Mindestens genauso wichtig ist es, dass die mit dem WissZeitVG verbundene Privilegierung gegenüber dem allgemeinen Arbeitsrecht nicht zu Lasten der befristet beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ausgenutzt wird. Zu dem Entwurf ist folgendes auszuführen:

A. Zusammenfassende Bewertung

Der Deutsche Hochschulverband teilt grundsätzlich die Einschätzung, dass sich das WissZeitVG in der Praxis bewährt hat. Zum einen ist Wissenschaft personell auf Fluktuation ausgerichtet, zum anderen sind Qualifikation für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern und Befristung zwei Seiten einer Medaille. Grundsätzlich ist der DHV mit dem Gesetzentwurf zufrieden. Er hält richtigerweise an der bewährten Grundkonzeption fest, lässt die dringend

benötigte Flexibilität im Einzelfall zu, bringt im Detail Nachbesserungen und versucht einer missbräuchlichen Mehrfach- und Kurzbefristung entgegenzuwirken.

B. Zu den einzelnen Neuregelungen

1. Sachgrundlose Befristung nur zur eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung (Art. 1 Nr. 2 Buchstabe a)

Die Änderung in Art. 1 Nr. 2 Buchstabe a) des Entwurfs soll klarstellen, dass eine sachgrundlose Befristung nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG nur zur eigenen wissenschaftlichen und künstlerischen Qualifizierung erfolgen darf. In diesem Zusammenhang ergibt sich aus der Begründung der Neuregelung auch, dass die Wahrnehmung von Daueraufgaben nur im Kontext der eigenen wissenschaftlichen und künstlerischen Qualifizierung zulässig sein soll. Begrüßenswert ist, dass eine befristete Beschäftigung von nicht promoviertem Personal auch zulässig ist, wenn dieses keine Promotion anstrebt. Dies ist gerade für den Bereich der Kunsthochschulen eine Notwendigkeit.

Allerdings ist unklar, ob der Gesetzentwurf auch den Regelfall abdeckt, dass die Gelegenheit zur Eigenqualifikation neben der wissenschaftlichen Dienstleistung auch Gegenstand des befristeten Vertrages ist. Deshalb hält der DHV eine Verdeutlichung notwendig durch Einfügung der Formulierung „...das zumindest auch zur eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifikation beschäftigt wird...“.

Darüber hinaus wird nicht hinreichend klar, was die Neuregelung im Hinblick auf die Aufteilung von Daueraufgaben und Qualifikationsaufgaben für die Praxis in den Personalabteilungen der Hochschulen bedeutet. Derzeit ist noch immer nicht abschließend geklärt, wie der Begriff des „wissenschaftlichen Personals“ im Sinne des WissZeitVG auszulegen ist. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte mit seinem Urteil vom 1.6.2011 (Az. 7 AZR 827/09) der Entfristungsklage einer Lehrkraft für besondere Aufgaben stattgegeben, da diese im Fach Japanisch nicht wissenschaftlich, sondern im Wesentlichen sprach- und damit wissensvermittelnd tätig war. Dies hat zu einer Reihe von Rechtsstreitigkeiten geführt. Die Tendenz der Landesarbeitsgerichte scheint derzeit zu sein, dass auch eine höhere Lehrverpflichtung mit bis zu 16 SWS nicht unbedingt bedeutet, dass der Begriff des „wissenschaftlichen Personals“ nicht eröffnet ist (vgl. z.B. LAG Hamburg vom

31.10.2012, 3 Sa 66/12; LAG Hessen vom 28.05.2014, 2 Sa 835/13; LAG Mecklenburg-Vorpommern vom 30.7.2014, 2 Sa 224/13).

Der Gesetzentwurf setzt an einer anderen Stelle an, indem er eine Beschäftigung zur eigenen Qualifizierung fordert. Auf die bisherige Rechtsprechung zum Begriff des wissenschaftlichen Personals wird in der Gesetzesbegründung nicht eingegangen. Vielmehr findet man im Entwurf der Gesetzesbegründung den Hinweis, dass die Übertragung von Daueraufgaben auf nach dem WissZeitVG befristetes Personal nur im Kontext einer Qualifizierung zulässig ist. Wenn damit die Herausnahme von Lehrkräften für besondere Aufgaben aus dem WissZeitVG gemeint ist, sollte dies zumindest in der Gesetzesbegründung klargestellt werden.

Hinzuweisen ist zudem darauf, dass es immer wieder Streitigkeiten über die Anrechnung von Vorbeschäftigungszeiten auf die „12-Jahres-Frist“ nach WissZeitVG gibt. Die Regelung zur Anrechnung von Vordienstzeiten in § 3 Abs. WissZeitVG ist insoweit sehr weit formuliert, spricht sie doch von „allen befristeten Arbeitsverhältnissen mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit“ an einer deutschen Hochschule oder Forschungseinrichtung. Es wäre sinnvoll, auch an dieser Stelle klarzustellen, dass es sich nur um Arbeitsverhältnisse handelt, die der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung gedient haben, mit der Folge, dass die Anrechnung von Tätigkeiten auf Stellen mit vorrangigen Verwaltungsaufgaben sowie Stellen als Lehrkräfte für besondere Aufgaben und sonstige Hochdeputatsstellen nicht anrechenbar sind.

2. Angemessene Dauer der Befristung (Artikel 1 Nr. 2 Buchstabe a und Buchstabe b, Doppelbuchstabe aa)

Der Deutsche Hochschulverband unterstützt das Ziel des Gesetzentwurfs, dass befristete Beschäftigungsverhältnisse an Hochschulen nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG (sog. „12-Jahres-Regelung“ bzw. „15-Jahres-Regelung“ im Bereich der Medizin) so ausgestaltet sein sollen, dass die angestrebte Qualifizierung erreichbar ist. Eine ständige Unsicherheit in auf wenigen Monaten befristeten Kurzverträgen ist nicht geeignet, eine fruchtbare Basis für eine erfolgreiche wissenschaftliche Qualifikation darzustellen. Allerdings birgt die vorgeschlagene Regelung, die vorsieht, dass die vereinbarte Befristungsdauer jeweils

so bemessen sein soll, dass sie der angestrebten Qualifikation angemessen ist, eine erhebliche Rechtsunsicherheit für die Anwendung in der Praxis.

Dies ergibt sich insbesondere deshalb, weil keine Hinweise gegeben werden, wann eine Unangemessenheit vorliegt. Vielmehr wird allein darauf hingewiesen, dass dies abhängig von der jeweiligen Fachkultur höchst unterschiedlich sein könne. Hierzu wird auf die jeweiligen Richtlinien der Institutionen verwiesen. Allerdings existieren diese in der Praxis nicht an allen Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen. Auch stellt sich die Frage, ob und inwieweit die Arbeitsgerichte trotz Existenz solcher Richtlinien im Einzelfall trotz allem eine Unangemessenheit annehmen können. Für eine solche Kontrollmöglichkeit spricht, dass auf S. 6 des Referentenentwurfs im Zuge der Kurzzusammenfassung der Neuregelung darauf hingewiesen wird, dass kürzere Verträge möglich sind, wenn es gute Gründe hierfür gibt. Als Beispiel wird genannt, dass ein Wissenschaftler nach einem 3-Jahresvertrag mit seiner Publikation, seiner Doktorarbeit oder seinem Projekt fast fertig ist oder wenn es darum geht, eine Überbrückung zu einer Anschlussbeschäftigung oder zwischen zwei Projekten zu ermöglichen. Offen bleibt, ob auch Gründe, die in der Sphäre der Hochschule liegen, ausreichend sein können.

Die Regelung ist daher in der Praxis nur schwer handhabbar. Es steht zu befürchten, dass sie de facto dazu führen wird, dass individuelle Lösungen – z.B. bei Vorhandensein begrenzter Restmittel, die die sonst institutions- und fachspezifisch übliche Befristungsdauer aber nicht abdecken können - aufgrund der Befürchtung von Entfristungsklagen künftig eher vermieden werden.

Auch im Hinblick auf die Drittmittelbefristung gemäß § 2 Abs. 2 WissZeitVG ist im Gesetzentwurf vorgesehen, dass sich die Dauer der Befristung an der Dauer der Mittelbewilligung orientieren soll. Auch in diesen Fällen sind Ausnahmen aus sachlichen Gründen denkbar, wie sich aus der Begründung auf Seite 6 des Entwurfes unter II 1. ergibt. Wann allerdings tatsächlich eine Abweichung möglich ist und welche Gründe hierfür vorgebracht werden könnten, bleibt offen. Insbesondere bleibt unklar, ob auch arbeitgeberseitige Gründe ausreichen. So bleibt die Frage, ob nicht genutzte Restmittel in einem Drittmittelprojekt, die ansonsten die Voraussetzungen von § 2 Abs. 2 WissZeitVG erfüllen, aber eine Beschäftigung bis zum Ende des Projekts nicht abdecken, eine kürzere Befristung im Einzelfall rechtfertigen können.

Diese Unsicherheiten führen zur Streitentscheidung durch die Arbeitsgerichte. Insofern delegiert der Gesetzgeber einen Teil der Probleme auf die Judikative. Andererseits kann die Vielfalt der Wissenschaft und der wissenschaftlichen Beschäftigungsverhältnisse nicht mit einer generellen, überall geltenden Regelung beantwortet werden. Vor dem Hintergrund dieses Dilemmas will der DHV keinen Alternativvorschlag unterbreiten und ist letztendlich mit der Regelung einverstanden.

3. Erweiterung des Kindesbegriffs im Rahmen der „familienpolitischen Komponente“ (Artikel 1 Nr. 2 Buchstabe a und Buchstabe d, Doppelbuchstabe aa)

Die Erweiterung der „familienpolitischen Komponente“ in § 2 Abs. 2 S. 3 WissZeitVG dahingehend, dass die Verlängerungsoption für die Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahre um bis zu zwei Jahre pro Kind auch für Stief- und Pflegekinder gelten soll, ist zu begrüßen. Hiermit wird eine in der Vergangenheit bestehende Unklarheit hinsichtlich des Anwendungsbereichs der „familienpolitischen Komponente“ behoben.

4. Neuregelung der Befristung für studentische Beschäftigungen (Art. 1 Nr. 6)

In der Vergangenheit hat die Regelung in § 2 Abs. 3 WissZeitVG immer wieder zu Auslegungsproblemen geführt. Danach werden Zeiten eines befristeten Arbeitsverhältnisses, die vor dem Abschluss des Studiums liegen, auf die zulässige Höchstbefristungsdauer nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG („12-Jahres-Regelung“) nicht angerechnet. Trotz des in der Begründung des WissZeitVG enthaltenen Hinweises, dass ein Studium sowohl ein Bachelor- als auch ein Masterstudium sein kann, gab es immer wieder Fälle, in denen Beschäftigungszeiten während eines Masterstudiums „rein vorsorglich“ angerechnet wurden. Vor diesem Hintergrund ist zu begrüßen, dass der Entwurf nun eine eigene Regelung für die befristete Beschäftigung von studentischen Hilfskräften vorsieht. Zu begrüßen ist auch, dass mit der Änderung klargestellt werden soll, dass diese Zeiten nicht auf die Qualifizierungszeit nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG angerechnet werden.

5. Verlängerung nach § 2 Abs. 5 WissZeitVG auch bei Arbeitsplatzwechsel (Art. 1 Nr. 2 Buchstabe d) Doppelbuchstabe bb)

Der Deutsche Hochschulverband wertet die im Entwurf vorgesehene Klarstellung in der Verlängerungsregelung nach § 2 Abs. 5 WissZeitVG als sehr positiv. Bisher ist in § 2 Abs. 5 WissZeitVG vorgesehen, dass sich die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG im Einverständnis mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter um bestimmte, im Gesetzestext aufgeführte Unterbrechungszeiten (z.B. Elternzeit, Beurlaubung oder Teilzeit zur Betreuung von Kindern unter 18 Jahren, Zeiten einer Beurlaubung für eine wissenschaftliche oder Tätigkeit) verlängert. Der Wortlaut „die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrags nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG“ suggerierte – was von vielen Hochschulen auch umgesetzt wurde – dass nur eine Verlängerung des aktuellen Arbeitsvertrags die Folge war. Bei einem Arbeitgeberwechsel wurde daher oft eine Verlängerung nach § 2 Abs. 5 WissZeitVG abgelehnt. Die vorgeschlagene Regelung schafft Rechtssicherheit für diesen umstrittenen Fall.

6. Herausnahme des nichtwissenschaftlichen und nichtkünstlerischen Personals aus der Drittmittelbefristung (Art. 1 Nr. 2 Buchstabe b) Doppelbuchstabe bb) sowie Nr. 3-5)

Die Regelung in § 2 Abs. 2 S. 2 WissZeitVG, wonach eine Drittmittelbefristung auch bei der Beschäftigung von nichtwissenschaftlichem und nichtkünstlerischem Personal möglich ist, soll laut den Vorgaben des Entwurfs gestrichen werden. Dies würde bedeuten, dass nichtwissenschaftliches und nichtkünstlerisches Personal in Drittmittelprojekten künftig nur noch dann befristet beschäftigt werden kann, wenn ein sachlicher Befristungsgrund nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz vorliegt. In Betracht kommen dürfte insbesondere ein vorübergehender betrieblicher Bedarf an der Arbeitsleistung (§ 14 Abs. 1 Nr. 1 TzBfG) aufgrund des Drittmittelprojekts. Zudem könnte für einen Zeitraum von bis zu zwei Jahren sachgrundlos befristet werden (§ 14 Abs. 2 TzBfG), wenn es sich um eine erstmaligen Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber handelt.

Die Regelung schränkt die Flexibilität bei der Handhabung von Forschungsprojekten deutlich ein. Das TzBfG erfordert, wenn der Befristungsgrund des vorübergehenden betrieblichen Bedarfs herangezogen wird, eine Prognose des Arbeitgebers, dass der Beschäftigungsbedarf mit dem Ende der Befristungsdauer wegfällt. Nicht in jedem Dritt-

mittelprojekt ist eine solche Prognose jedoch ohne weiteres möglich. Auch ermöglicht § 2 Abs. 2 S. 2 WissZeitVG derzeit noch eine „Mischfinanzierung“, da die Regelung nur eine überwiegende Finanzierung aus Drittmitteln erfordert. Die Mitarbeiter müssen auch nicht vollständig, sondern nur überwiegend dem Zweck der Mittel beschäftigt werden.

Stützt man sich auf den Befristungsgrund des „vorübergehenden betrieblichen Bedarfs“, ist dagegen unklar, ob und inwieweit eine Betrauung auch mit Daueraufgaben möglich ist. Das Bundesarbeitsgericht hat bisher in seiner Rechtsprechung (vgl. BAG vom 24.09.2014, Az. 7 AZR 987/12) entschieden, der Arbeitgeber könne sich auf eine "Projektbefristung" nach § 24 Abs. 1 Nr. 1 TzBfG nur berufen, wenn es sich bei den im Rahmen des Projekts zu bewältigenden Aufgaben um auf vorübergehende Dauer angelegte und gegenüber den Daueraufgaben des Arbeitgebers abgrenzbare Zusatzaufgaben handele. Zudem müsse bereits im Zeitpunkt des Vertragsschlusses feststehen, dass die Aufgaben nicht dauerhaft anfallen und die Arbeit am Forschungsprojekt muss den wesentlichen Teil der Arbeitszeit beanspruchen. Es ist daher nicht zutreffend, dass eine Befristung des nichtwissenschaftlichen Personals nach dem TzBfG nach den gleichen Maßstäben möglich ist wie nach dem WissZeitVG.

In Drittmittelprojekten führt dies dazu, dass für die Beschäftigung von nichtwissenschaftlichem Personal entweder ein sehr hoher Begründungsaufwand erforderlich ist und dieses Personal in seinen Aufgaben allein auf Projektaufgaben beschränkt ist oder dass – zur Nutzung der sachgrundlosen Befristung – vor allem Berufsanfänger eingestellt werden können.

Der Deutsche Hochschulverband spricht sich vor diesem Hintergrund für den Erhalt der bisherigen und gegen die Einführung der neuen Regelung aus.

C. Weitergehende Vorschläge

Einige Fragestellungen aus der täglichen Praxis sind weder im Gesetzentwurf angesprochen noch in der Auflistung der nicht umgesetzten Vorschläge (vgl. S. 1 des Entwurfs unter C. Alternativen) benannt. Vor allem folgende Punkte sollten durch den Gesetzgeber noch einmal bedacht und eine Erweiterung des Reformgesetzes erwogen werden:

1. Zeiten einer Professurvertretung sollten ausdrücklich nicht als anrechenbare Zeiten nach § 2 Abs. 3 WissZeitVG gezählt werden. In der Vergangenheit wurde dies von vielen Personalabteilungen an Hochschulen anders gehandhabt, da die Anrechnungsregelung in § 2 Abs. 3 WissZeitVG vom Wortlaut sehr weit gefasst ist. Das Arbeitsgericht Bonn hat sogar in einem Urteil vom 12.09.2013 (Az. 1 Ca 491/13, n.V.), das wegen eines Vergleichs in der zweiten Instanz nicht rechtskräftig geworden ist, die Anrechenbarkeit einer Professurvertretung auf Grundlage eines öffentlich-rechtlichen Auftrags eigener Art auf die Höchstbefristungsdauer nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG angenommen.
2. Die Promotionszeit wird in § 2 Abs. 1 WissZeitVG nicht gesetzlich definiert, was zu einer erheblichen Rechtsunsicherheit führt. Hier könnte mit Regelbeispielen gearbeitet werden, indem z.B. festgelegt wird, dass die Regelungen der maßgeblichen Promotionsordnung zum Beginn und Ende der Promotion, die Aufnahme und der Abschluss eines Promotionsstudiums oder – sollte hierdurch keine Klärung möglich sein – der Beginn und das Ende der Arbeit, nachgewiesen durch Bescheinigung des betreuenden Hochschullehrers dem Nachweis der Promotionszeit dienen.
3. Auch zu der Frage, ob es nicht zu einer „Schieflage“ führt, wenn befristete Beschäftigungsverhältnisse zur Qualifikation an einer Hochschule mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit genauso gezählt werden wie Vollzeittätigkeiten, findet sich in dem Gesetzentwurf keine Aussage. Gleiches gilt für die Gleichbehandlung von Tätigkeiten in Drittmittelprojekten mit Tätigkeiten auf Haushaltsstellen. Nicht selten sehen Drittmittelverträge keine oder keine ausreichende Zeit zur eigenen wissenschaftlichen Qualifikation vor. Im Focus steht vielmehr die Arbeit an dem Projekt. Bereits im Jahr 2012 hatte der DHV daher gefordert, Drittmittelverträge nur hälftig auf die zulässige Höchstbefristungsdauer nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG anzurechnen.
4. § 2 Abs. 5 WissZeitVG enthält eine Reihe von Verlängerungstatbeständen für Verträge nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG (Elternzeit, Elternteilzeit, Beurlaubung für eine wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit etc.). Keine Möglichkeit der Verlängerung besteht dagegen bei schwerwiegenden, langwierigen Erkrankungen (z.B. Ausfall für ein Jahr wegen einer Krebserkrankung). Der DHV schlägt für Fälle von Erkrankungen mit Dauer von mehr als 3 Monaten vor, dass eine Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrags gemäß § 2 Abs. 5 WissZeitVG ermöglicht wird. Voraussetzung müsste allerdings die Vorlage einer entsprechenden ärztlichen Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit sein, welche den gesamten Zeitraum abdeckt.