

Nur per Mail

Bundesministerium für Bildung und Forschung

www.berlin.de/sen/bjw

Geschäftszeichen	IV A 3
Bearbeitung	Dr. Christoph Schäfer
Zimmer	8A08
Telefon	030 90227 6908
Zentrale ■ intern	030 90227 50 50 ■ 9227
Fax	+49 30 90227 5051
eMail	christoph.schaefer@senbjw.berlin.de
Datum	31.07.2015

Erstes Gesetz zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (1. WissZeitVGÄndG)
Hier: Ihr Schreiben vom 15.07.2015 - Gz. 41212-40/14

Sehr geehrte Damen und Herren,

vielen Dank für Ihr o.g. Schreiben, mit dem das BMBF nach inzwischen langjährigen intensiven Diskussionen über bestehende Änderungsbedarfe hinsichtlich des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) nun den Referentenentwurf für ein Erstes Gesetz zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (1. WissZeitVGÄndG) vorlegt und den Ländern Gelegenheit zur Stellungnahme zu diesem Entwurf gibt.

Das Land Berlin teilt die Einschätzung, dass sich das WissZeitVG grundsätzlich bewährt hat. Allerdings haben sich in den vergangenen Jahren bekanntlich auch einige inhaltliche und regelungstechnische Schwächen des Gesetzes gezeigt, die es dringend zu beheben gilt. Festzustellende Fehlentwicklungen, insbesondere in der Anwendungspraxis, sind in geeigneter Weise zu korrigieren.

Zu begrüßen ist insofern zunächst die Zielsetzung des Gesetzentwurfs, einerseits unsachgemäße Kurzbefristungen auszuschließen, andererseits die Handhabung der Befristungsregelungen zu verbessern. In der Tat muss die Rechtsanwendung gleichermaßen gut handhabbare und praktikable, wie rechts- und verfahrenssichere Befristungsregelungen vorfinden, um im Wissenschaftsalltag sach- und interessengerechte Gestaltungen treffen zu können. Die Befristungsregelungen des WissZeitVG müssen zwar den Erfordernissen eines funktionierenden Wissenschaftsbetriebes Rechnung tragen, sie müssen unter Berücksichtigung der Gesamtsituation aber nicht zuletzt auch sozial vertretbar sein und dürfen keinesfalls die persönliche Situation des betroffenen Personals aus dem Blick verlieren. Ein gutes Wissenschaftszeitvertragsgesetz dient insofern den Wissenschaftseinrichtungen in gleicher Weise wie den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die sich in der Qualifizierungsphase befinden oder in Drittmittelprojekten tätig sind.

Zentrales E-Mail-Postfach (auch für Dokumente mit elektronischer Signatur): post@senbjw.berlin.de



Als korrekturbedürftig hat es sich indes erwiesen, auch das nicht-wissenschaftliche Personal in den Befristungstatbestand im Drittmittelbereich einzubeziehen. Daher unterstützt das Land Berlin ausdrücklich die im Gesetzentwurf vorgesehene Herausnahme des nicht wissenschaftlichen Personals aus dem Anwendungsbereich der Drittmittelbefristungstatbestände des WissZeitVG.

Ferner halte auch ich die im Gesetzentwurf vorgesehenen Klarstellungen, insbesondere zum Begriff des Kindes in § 2 Abs. 1 und Abs. 5 WissZeitVG-E oder zur Anrechnung der nach § 2 Abs. 5 WissZeitVG privilegierten Zeiten, grundsätzlich für sinnvoll.

In folgenden Punkten sehe ich hinsichtlich des vorliegenden Gesetzentwurfs Änderungsbedarf:

- **Ausschluss unangemessen kurzer Vertragslaufzeiten, im Gesetzentwurf vorgesehene Soll-Regelung zur Befristungsdauer (§ 2 Abs. 1, § 2 Abs. 2 WissZeitVG-E)**

In der im Entwurf vorgesehenen obligatorischen Verankerung des Qualifikationszwecks im jeweiligen Arbeitsvertrag sehe ich zunächst eine sinnvolle gesetzgeberische Klarstellung.

Leider erkenne ich aber hinsichtlich des Kernanliegens der Novellierung, der teilweise festzustellenden Praxis unsachgemäß kurzer Vertragslaufzeiten entgegenzuwirken, keinen tragfähigen und überzeugenden Lösungsansatz. In diesem zentralen Punkt wird der Gesetzentwurf den selbst gesteckten Maßstäben und Erwartungen nicht gerecht.

Zum einen vermag die durchgehende Verwendung von Soll-Regelungen (so in § 2 Abs. 1 Satz 3 und § 2 Abs. 3 2. HS WissZeitVG-E) zur Steuerung der Befristungsdauer keine Mindeststandards festzulegen, wie sie hier offenkundig teilweise benötigt werden. Zum anderen aber erscheint der Gebrauch von Soll-Regelungen hinsichtlich der Befristungsdauer aus rechtlichen Gründen prinzipiell ungeeignet. Befristungsregelungen müssen hinreichend rechtssicher angewandt werden können.

Denn die Regelungsmaterie Befristungsrecht ist in hohem Maße von Rechts- und Verfahrenssicherheit abhängig. Die Vertragspartner müssen mit hinreichender Sicherheit einschätzen können, unter welchen Voraussetzungen eine Befristung wirksam ist. Die Wirksamkeit einer Befristung sollte insofern generell nur von gut handhabbaren, einfach festzustellenden objektiven Merkmalen abhängig gemacht werden. Zwar sind die Folgen einer Missachtung der Soll-Regelung oder einer einseitigen oder zweiseitigen Fehleinschätzung im Gesetzentwurf nicht näher ausgeführt. Letztlich droht bei Fehlern in der Bestimmung der im Einzelfall „angemessenen“ Befristungshöhe jedoch stets eine erfolgreiche arbeitsgerichtliche Entfristungsklage.

Statt den Beteiligten vor Ort mehr Rechts- und Verfahrensklarheit zu verschaffen, würde mit der Verankerung der vorgeschlagenen Soll-Regelungen insofern ein neuer Unsicherheitsfaktor im WissZeitVG-E implementiert werden, der fachlich nicht vertretbar erscheint. Eine entsprechende Regelung könnte eher in Vereinbarungen der Länder mit den Hochschulen getroffen werden, wie dies beispielsweise im Land Berlin erfolgt ist.

Aus den genannten Gründen und unter Berücksichtigung der Diskussionen der vergangenen Jahre schlage ich daher vor, für die Erstbefristung in den beiden Qualifikationsphasen des § 2 Abs. 1 WissZeitVG jeweils eine gesetzliche Befristungsdauer vorzusehen, die im Bereich zwischen zwei und drei Jahren liegen könnte. Für den Drittmittelbereich könnte die Befristungsdauer aus den gleichen Erwägungen mit einer klaren Regelung an die Projektlaufzeit oder Dauer der Drittmittelbewilligung gebunden werden.

- **Befristung studentischen Personals, § 6 WissZeitVG-E**

Die Regelung des § 6 WissZeitVG-E und die flankierend dazu erfolgte Klarstellung in § 2 Abs. 3 WissZeitVG-E begrüße ich in ihrer Zielsetzung ausdrücklich.

Es bleiben jedoch einige Fragen ungelöst. So bleibt es trotz der Aufnahme der Regelung des § 6 WissZeitVG-E in das Gesetz wünschenswert, die studentischen Beschäftigten ausdrücklich in den Anwendungsbereich des WissZeitVG einzubeziehen. Hierzu weise ich auf die zum persönlichen Anwendungsbereich des WissZeitVG vorliegende Rechtsprechung insbesondere des Bundesarbeitsgerichts hin. Die Frage des Anwendungsbereichs des Gesetzes mag mit der ausdrücklichen Regelung des § 6 WissZeitVG-E zwar geklärt erscheinen. Jedoch ist der neue Befristungstatbestand des § 6 WissZeitVG-E hinsichtlich seines Anwendungsbereichs isoliert betrachtet zu weit gefasst und stößt damit ebenso aus rechtspolitischer Sicht wie unter Gesichtspunkten des europäischen Befristungsrechts auf Bedenken. Bliebe es bei dem derzeitigen Regelungsvorschlag, so enthielte § 6 WissZeitVG einen Befristungstatbestand, der losgelöst von einer Anbindung an Wissenschaftseinrichtungen lediglich an den Studierendenstatus an einer deutschen Hochschule und das Merkmal der „wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten“ anknüpft. Dies erschiene nicht sachgerecht. Insofern muss der Anwendungsbereich des § 6 WissZeitVG-E näher konkretisiert werden, beispielsweise über eine klare Einbeziehung der studentischen Beschäftigten an Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen in den Geltungsbereich des WissZeitVG.

Daher wird empfohlen, an § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG folgenden Halbsatz anzufügen:

„; für die Befristung von studentischem Personal an den im Halbsatz 1 genannten Einrichtungen gilt daneben auch § 6.“

Der in den bisherigen Satz 1 neu aufgenommene Verweis auf § 6 kann dann wieder entfallen.

Schließlich sollten in diesem Zusammenhang auch die Verweisungen in den §§ 3 bis 5 WissZeitVG-E angepasst werden. Neben den „§§ 1 bis 3 und 6“ sollte ausdrücklich auch „§ 7“ benannt werden, um zu vermeiden, dass bei der Rechtsauslegung der Verweisung auf § 6 ein Redaktionsversehen gesehen wird. Denn der bisherige § 6 WissZeitVG, der bislang Gegenstand der Verweisung war, wird aufgrund des 1. WissZeitVGÄndG zu § 7 WissZeitVG.

- **Evaluierungsfrist, Artikel 2 des 1. WissZeitVGÄndG**

Grundsätzlich wird die Evaluierungsfrist begrüßt. Es stellt sich allerdings die Frage, ob im Jahr 2020 bereits ausreichende Erfahrungen mit dem geänderten WissZeitVG vorliegen werden.

Darüber hinaus bitte ich um eine Ergänzung des Gesetzentwurfs in folgendem Punkt:

- **Modifikation der Anrechnung von Befristungszeiten von Drittmittelpersonal (§ 2 Abs. 3 WissZeitVG)**

Nach § 2 Abs. 3 WissZeitVG werden (mit Ausnahme bestimmter studentischer Tätigkeiten) grundsätzlich sämtliche befristeten Arbeitsverhältnisse mit deutschen Hochschulen oder Forschungseinrichtungen auf die in § 2 Abs. 1 WissZeitVG zulässige Befristungsdauer angerechnet. Es wird vorgeschlagen, Drittmittelbefristungszeiten ausdrücklich nur auf die Gesamtbefristungsdauer von 12 (15) Jahren sachgrundloser Befristung anzurechnen, nicht aber (primär) auf die vor der Promotion vorgesehenen maximal sechs Jahre.

Begründung: Die Anrechnung auf die Zeit vor der Promotion mindert die Qualifizierungschancen von mehrjährigen Drittmittelbeschäftigten erheblich.

Drittmittelbeschäftigte haben nicht in jedem Fall ausreichend Zeit für die eigene Qualifikation. Nach Durchführung einiger Drittmittelprojekte kann die für die Promotionsphase mögliche Befristungsdauer aufgrund der Anrechnung nach der bisherigen Regelung bereits weitgehend verbraucht sein. Das erscheint nicht sachgerecht und berücksichtigt die Interessen der betroffenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nicht angemessen.

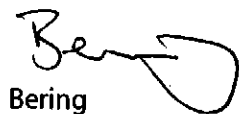
Mit der Anrechnung nur auf den 12-/(15-)-Jahres-Zeitraum (und mithin vor allem die Phase nach der Promotion) mindert sich zwar der Spielraum für eine etwaige weitere Qualifikation. Es bliebe aber — bei fortbestehender zulässiger Gesamtbefristungszeit nach dem WissZeitVG — wenigstens zunächst die Promotionsphase unangetastet.

Folgender Satz könnte insofern in § 2 Abs. 3 WissZeitVG aufgenommen werden (Formulierungsvorschlag):

„Befristungen nach Absatz 2 werden nur auf die nach Absatz 1 Satz 1 und Satz 2 insgesamt zulässige Befristungsdauer angerechnet.“

Gerne stehen Ihnen für weitere Erläuterungen meine Mitarbeiter Herr Dr. Dietmar Peitsch (Tel.: 030 / 90227 - 6902) und Herr Dr. Christoph Schäfer (Tel.: 030 / 90227 - 6908) zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrag


Bering