

1.0.56
412318

**Ministerium für Innovation,
Wissenschaft und Forschung
des Landes Nordrhein-Westfalen**



Bundesministerium für
Bildung und Forschung
Eing.: 2.9. Juli 2015
Anl.:

Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung
des Landes Nordrhein-Westfalen, 40190 Düsseldorf

22. Juli 2015
Seite 1 von 5

An das
Bundesministerium für Bildung und Forschung
Referat 412 - Hochschulrecht
Heinemannstrasse 2
53175 Bonn

Aktenzeichen:
414-1.
bei Antwort bitte angeben

Al-Khatib
Telefon 0211 896-4542
Telefax 0211 896-4355
mahmoud.al-khatib
@miwf.nrw.de

Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG)
Hier: Referentenentwurf für ein Erstes Gesetz zur Änderung des
Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (1.WissZeitVGÄndG)
Az.: BMBF - 412 - 41212-40/14

Der Gesetzesentwurf ist aus hiesiger Sicht nicht konsensfähig, wenn-
gleich einzelne Forderungen aus der Bundesratsinitiative der Länder
Nordrhein-Westfalen, Baden-Württemberg und Hamburg zur Änderung
des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wis-
senschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG), BR-Drs. 267/13, umge-
setzt wurden.

1. Die Frage der Nichtanrechnung von Beschäftigungszeiten während
eines Erst- bzw. weiteren Studiums wurde mit der Klarstellung in § 6
WissZeitVG entsprechend der Forderung umgesetzt. Auch die Nichtan-
rechnung von Unterbrechungszeiten wurde dahingehend klargestellt,
dass dies auch bei einem Arbeitsplatzwechsel gelten soll. Zudem wurde
durch die Streichung des § 2 Abs. 2 Satz 2 WissZeitVG der Forderung
nach einer Beschränkung der Befristungsmöglichkeit des nicht-
wissenschaftlichen und künstlerischen Personals entsprochen. Diese
Punkte werden von hier aus ausdrücklich begrüßt.

2. Die Neuformulierung des § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG-E ("Personal,
das zur eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung
beschäftigt wird") ist bestenfalls mißverständlich, aus hiesiger Sicht
kontraproduktiv. Die Befristung wissenschaftlichen Personals liefe mit
dieser Formulierung leer und entsprechenden landesrechtlichen Rege-
lungen zuwider, da es keine wissenschaftlichen Mitarbeiter gibt, die
(ausschließlich) zum Zwecke der eigenen Qualifizierung beschäftigt
werden. Vielmehr soll ihnen im Rahmen der Beschäftigung die Gele-

Völklinger Straße 49
40221 Düsseldorf
Telefon 0211 896-04
Telefax 0211 896-4555
poststelle@miwf.nrw.de
www.wissenschaft.nrw.de

Öffentliche Verkehrsmittel:
S-Bahnen S 8, S 11, S 28
(Völklinger Straße)
Rheinbahn Linien 704, 709
(Georg-Schulhoff-Platz)



genheit gegeben werden, sich zu qualifizieren, wie es beispielsweise im Hochschulgesetz in Nordrhein-Westfalen geregelt ist (§ 44 Abs. 1 Satz 5 HG NRW: "Ihnen soll ausreichend Gelegenheit zum Erwerb weiterer didaktischer und sonstiger Qualifikationen gegeben werden."). Dies sollte bei einer Neufassung des § 2 Abs. 2 Satz 1 WissZeitVG berücksichtigt werden.

3. Schließlich wurden wesentliche Forderungen aus der Bundesratsinitiative nicht umgesetzt:

- Die im WissZeitVG enthaltene Tarifsperre wurde nicht aufgehoben. Dies wird insbesondere damit begründet, dass eine Öffnung der Befristungsregelungen für tarifvertragliche Vereinbarungen die Funktion des WissZeitVG, für die befristete Beschäftigung des wissenschaftlichen Personals rechtssichere und verlässliche Rahmenbedingungen zur Verfügung zu stellen, erheblich beeinträchtigen würde. Zudem bestünden bereits in der geltenden Fassung des WissZeitVG Ausnahmen vom Abweichungsverbot (§ 1 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG).

Zwar hat das BVerfG eine Tarifsperre grundsätzlich für verfassungsgemäß erachtet (BVerfG v. 24.04.1996 – 1 BvR 712/86). Weshalb jedoch nicht auch durch Tarifvereinbarungen rechtssichere und verlässliche Rahmenbedingungen möglich sein sollen, erschließt sich nicht. Diese Begründung stellt die Tarifautonomie und die geltenden Tarifverträge insgesamt infrage.

Zudem hat sich die Tarifsperre nicht bewährt. Der im März 2011 vorgelegte Evaluationsbericht zum WissZeitVG hat deutlich aufgezeigt, dass die Befristungspraxis an den Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen nicht sachgerecht ist und man arbeitgeberseits dazu neigt, die Befristungslaufzeiten unangemessen kurz auszugestalten. Diese Beschäftigungspraxis führt zu einer mangelhaften Planbarkeit in der Qualifizierungsphase, zu Familienfeindlichkeit der Arbeitsbedingungen und damit zur Unattraktivität einer wissenschaftlichen Karriere. Die Abschaffung der Tarifsperre hätte hier grundsätzlich eine befriedende Wirkung und wäre der allgemeinen Akzeptanz befristeter Dienstverhältnisse im Hochschulbereich sehr dienlich.



Aus hiesiger Sicht bleibt es daher bei der bisherigen Position, wonach Handlungsspielräume der Tarifvertragsparteien eine Konsolidierung der Rechtslage und ihre Anpassung an neue Entwicklung erleichtern können. Bei komplexen Interessenlagen können die Tarifvertragsparteien regelmäßig sach- und zeitgerechter als der Gesetzgeber reagieren. Im Übrigen blieben bei einer Aufhebung der Tarifsperre Normkonkretisierungen nicht ausschließlich der Rechtsprechung überlassen.

- Der Abschluss von Betreuungsvereinbarungen wird ausweislich der Begründung zwar grundsätzlich für sinnvoll erachtet, eine Aufnahme in das WissZeitVG wird jedoch mit der Begründung abgelehnt, dem Bund fehle es an der Gesetzgebungskompetenz hierfür, da die Vorgaben für den Abschluss und die Inhalte einer Betreuungsvereinbarung nicht an den Arbeitnehmerstatus anknüpfen, sondern seien primär im Kontext der wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung zu sehen und zielten auf deren Erfolg.

An dieser Stelle ist zunächst anzumerken, dass es bei der Forderung um eine Aufnahme von Betreuungsvereinbarungsabschlüssen nicht um die Regelung von Inhalten geht. Dies wäre angesichts der Vielschichtigkeit und Unterschiedlichkeit der jeweiligen Sachverhalte ohnehin nicht möglich. Allerdings knüpft die Obliegenheit zum Abschluss einer Betreuungsvereinbarung durchaus an den Arbeitnehmerstatus an, da der Sinn und Zweck der Qualifizierungsbefristung, die eine Abweichung vom gesetzlichen Regelfall der unbefristeten Beschäftigung ermöglicht, gerade die Qualifizierung ist, deren essentieller Bestandteil eine Betreuung ist/sein muss. Zudem würde das WissZeitVG keineswegs Vorgaben für den Abschluss und die Inhalte einer Betreuungsvereinbarung regeln, sondern nur an dieses nach Maßgabe des Landesrechts zu regelndes Institut anknüpfen.

. Im Übrigen hat der Bundesgesetzgeber in ähnlichen Konstellationen bereits entsprechende Regelungen erlassen. Anzuführen sind an dieser Stelle die §§ 10, 19 TzBfG, in welchen die Aus- und Weiterbildung von teilzeit- bzw. befristet beschäftigten Arbeitnehmern geregelt werden. Auch dies betrifft den Arbeitneh-



merstatus nicht unmittelbar, sondern vielmehr die Durchführung des Arbeitsrechts.

Seite 4 von 5

Schließlich ist hervorzuheben, dass die Anknüpfung an Betreuungsvereinbarungen einer für die Beschäftigten ungünstigen Befristungspraxis, die möglicherweise auch den Qualifikationszweck gefährdet, entgegenwirkt. Er ermöglicht es, Befristungen im Einzelfall so zu bemessen, dass ein wissenschaftliches Vorhaben währenddessen wesentlich vorangetrieben werden kann.

- Die Einführung einer Mindestlaufzeit bei der Befristung wurde nicht umgesetzt. Vielmehr wird sowohl bei der Qualifizierungs-, als auch bei der Drittmittelbefristung mit einer "Soll-Vorschrift" agiert. Ohne eine klare und eindeutige Festlegung einer Mindestlaufzeit der Befristung entsteht eine Rechtsunsicherheit, welche letztlich nur durch die Rechtsprechung – und dann auch lediglich für Einzelfälle - wird behoben werden können.

Auch die Formulierung in § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG-E, wonach die Befristungsdauer so bemessen sein soll, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist, ist nicht zielführend. Es wird sich stets die Frage stellen, was der angestrebten Qualifizierung angemessen sein soll. Hier wird es in der Praxis der Einstellungsbehörden zu einem individuellen und damit uneinheitlichen Vollzug kommen, je nachdem, welche Kriterien als Maßstab herangezogen werden. Selbst innerhalb eines Studienfaches ist es aufgrund der Vielschichtigkeit der jeweiligen Sachgebiete schwierig, einen einheitlichen Vollzug durch die Vorgabe bestimmter Kriterien zu bewerkstelligen. Letztlich entsteht durch die Neuregelung mehr Rechtsunsicherheit als es gegenwärtig der Fall ist.

Ohne Mindestlaufzeiten bei der Befristung, zumindest bei der Erstbefristung von Verträgen, besteht zudem die Gefahr, dass die Hochschulen weiterhin kurze und sehr kurze Verträge mit dem wissenschaftlichen oder künstlerischen Personal abschließen, ohne dass die Gründe hierfür nachvollzogen werden können. Dies hatte bereits die Evaluation des WissZeitVG in der Studie der HIS GmbH aus dem Jahre 2011 festgestellt. Das WissZeitVG bietet in der geltenden (und evaluierten) Fassung bereits die



Möglichkeit längerer Befristungen, dennoch betrug die Laufzeit von über der Hälfte der Arbeitsverträge weniger als ein Jahr. Gerade dieser Missstand sollte durch eine Novellierung des Wiss-ZeitVG behoben werden.

Seite 5 von 5

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrag

(Professor Dr. Joachim Goebel))