

31. Juli 2015

Stellungnahme des Vorstandes der BuKoF zum Referentenentwurf des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) für ein Erstes Gesetz zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (1. WissZeitVGÄndG)

I. Einleitung

Der Vorstand der BuKoF begrüßt grundsätzlich den Gesetzentwurf der Bundesministerin für Bildung und Forschung Prof. Dr. Wanka zur Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Mit der Gesetzesnovelle beabsichtigt die Bundesministerin „Fehlentwicklungen in der Befristungspraxis“ entgegenzutreten. Der *Gender Bias* in der Befristungspraxis an Hochschulen (vgl. Materialien der GWK 2013) ist eine solche Fehlentwicklung, ebenso wie die praktische Konterkarierung der familienpolitischen Komponente, die Wissenschaftlerinnen zu einem weit größeren Anteil als Wissenschaftler auf ihrem Karriereweg behindert.

II. Die gesetzlichen Regelungen im Einzelnen

Die Stärkung der Orientierung am Ziel der Qualifikation durch die Kopplung der Befristungsdauer an die Länge der Qualifikationsphase sowie die Kopplung der Befristungsdauer in Drittmittelprojekten an die Dauer der Mittelbewilligung tragen wesentlich zur Herstellung guter Arbeitsbedingungen für Wissenschaftler_innen bei. Planbare Karrierewege und Perspektiven in der Wissenschaft sind wichtige Voraussetzungen für die Erfüllung des Gleichstellungsauftrages in Hochschulen. Die BuKoF empfiehlt allerdings, den zu befürchtenden Fehlentwicklungen bezogen auf willkürliche und höchst unterschiedliche Auslegungsmöglichkeiten des WissZeitVÄndG durch weitere Klarstellungen hinsichtlich der Befristungsdauer entgegenzuwirken:

So sollte in § 2 (1) Satz 3 WissZeitVÄndG eine verbindliche Untergrenze für die Laufzeit von Erstverträgen verankert werden, die es erlaubt eine Qualifikationsphase abzuschließen (vgl. u.a. § 28 (1) Hamburgisches Hochschulgesetz). Um unsachgemäße Kurzbefristungen zu unterbinden, sollte zudem bei Befristungen wegen Drittmittelfinanzierung gemäß § 2 (2) Satz 1, 2.Halbsatz WissZeitVÄndG die *Befristungsdauer der Projektlaufzeit entsprechen*. Die im

Entwurf gewählte *Orientierung an der Mittelbewilligung* würde die vom Gesetzgeber gewünschte höhere Planungssicherheit in der Regel nicht verbessern.

Der vorliegende Entwurf enthält darüber hinaus wenig substantielle Veränderungen in zentralen gleichstellungsrelevanten Aspekten, auf die im Folgenden eingegangen wird.

- **Es fehlt die verbindliche Ausgestaltung der familienpolitischen Komponente.**

Die familienpolitische Komponente sieht vor, dass sich die zulässige Befristungsdauer von sechs Jahren vor der Promotion und weiteren sechs Jahren nach der Promotion (in der Medizin neun Jahren) bei der Betreuung von Kindern unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind verlängern kann. In der Praxis machen die Arbeitgeber jedoch kaum und nur sehr willkürlich von dieser Regelung Gebrauch. Im Jahr 2011 basierten deutlich unter 1% der Arbeitsverträge an Hochschulen auf dieser Vorschrift; an außeruniversitären Forschungseinrichtungen waren es 1% bis 2% der Arbeitsverträge (vgl. Jongmanns 2011, 3).

Die fehlende verbindliche Ausgestaltung der familienpolitischen Komponente beeinträchtigt die Planbarkeit von Karrierewegen erheblich und steht damit der angestrebten größeren Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Qualifizierung und familiärer Sorgearbeit entgegen. Der Vorstand der BuKoF schließt sich in diesem Punkt dem Vorschlag der GEW an, einen Anspruch auf automatische Verlängerung der Befristungsdauer im Gesetz zu verankern (vgl. GEW 2015). Dieser kann über eine Erweiterung der Schutzklauseln in § 2 (5) Satz 1 WissZeitVGÄndG formuliert werden. Die Formulierung in § 2 (2) Satz 3 WissZeitVGÄndG sollte parallel beibehalten werden. Der BuKoF-Vorstand weist darauf hin, dass die aktuelle familienpolitische Komponente angesichts der nach wie vor ungleich verteilten Sorgearbeit zu Lasten von Frauen in der Praxis zu mittelbarer Diskriminierung von Frauen führt.

Diese Problematik wird noch dadurch verschärft, dass laut Evaluation des WissZeitVG von 2011 Arbeitsverträge, die auf dieser Vorschrift basieren, bislang überwiegend mit männlichen Beschäftigten abgeschlossen worden sind (vgl. Jongmanns 2011, 3). Wenn an Hochschulen somit überhaupt von der Möglichkeit der Verlängerung der insgesamt zulässigen Befristungsdauer Gebrauch gemacht worden ist, dann eher zu Gunsten von männlichen Beschäftigten.

- **Die Beschränkung der Regelungen in § 2 (5) Satz 1 WissZeitVGÄndG auf Haushaltsstellen führt zur Ungleichbehandlung von Drittmittelbeschäftigten.**

Die in § 2 (5) Satz 1 WissZeitVGÄndG geregelte Verlängerung der Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages um Zeiten der Beurlaubung und des Arbeitsverbotes (Mutterschutz) ist lediglich bei sachgrundlos befristeten Arbeitsverträgen zulässig, bei denen sich die Befristung an der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifikation orientiert und die aus Haushaltsmitteln finanziert sind. Arbeitsverträge, die eine Drittmittel finanzierte Beschäftigung regeln, sind von diesen familienpolitisch motivierten Vorschriften ausgenommen.

Das BMBF begründet diese Ungleichbehandlung mit dem Schutz der Qualifizierungszeit, der für die Drittmittelbeschäftigten nach § 2 (2) WissZeitVG nicht angezeigt sei, da hier das Drittmittelprojekt und nicht die individuelle Qualifizierung im Vordergrund stünden (vgl. <http://www.bmbf.de/de/7702.php>). Da die individuelle Qualifizierung zu einem großen Anteil auch über Beschäftigung in Drittmittelprojekten erfolgt und zudem Zeiten in Drittmittelprojekten auf die insgesamt zulässige Befristungsdauer für die Qualifizierungsphase angerechnet werden, besteht hier ein Widerspruch, der sich in der Praxis als Ungleichbehandlung von Drittmittelbeschäftigten auswirkt. Angesichts des stetig steigenden Anteils an Drittmittelbeschäftigten betrifft diese Regelung mittlerweile nahezu die Hälfte des wissenschaftlichen Personals (vgl. Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013).

Der BuKoF-Vorstand hält die Ausgrenzung von Drittmittelbeschäftigten von den Möglichkeiten der Vertragsverlängerung unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung für nicht zulässig und fordert nachdrücklich, die Möglichkeiten der Verlängerung von Arbeitsverträgen, wie sie in § 2 (5) Satz 1 WissZeitVGÄndG formuliert sind, auf Drittmittelbeschäftigte auszuweiten. Eine solche Regelung hätte Steuerungswirkung in Richtung Drittmittelgeber, Mutterschutz- und Betreuungszeiten in ihre Finanzplanungen verbindlich einzubeziehen (vgl. Forschungsförderung der DFG).

- **In der Regelung zur Befristungsdauer von studienbegleitenden Beschäftigten in § 6 WissZeitVGÄndG fehlt die Verlängerungsmöglichkeit aufgrund von Kinderbetreuung.**

Für Arbeitsverhältnisse, die vor dem Abschluss eines Studiums liegen, ist eine zulässige Befristungsdauer von sechs Jahren vorgesehen. Die im § 6 WissZeitVGÄndG definierten



Arbeitsverhältnisse werden nicht auf die Befristungsdauer nach § 2 (1) Satz 1 angerechnet. Allerdings bezieht sich diese Regelung nur auf Arbeitsverträge *zur Erbringung wissenschaftlicher oder künstlerischer Hilfstätigkeiten*. Eine Beschäftigung als *wissenschaftliche Mitarbeiter_in während des Masterstudiums* fällt nicht unter § 6 WissZeitVGÄndG und wird deshalb auf die Befristungsdauer nach § 2 (1) Satz 1 WissZeitVGÄndG angerechnet. Der BuKoF-Vorstand hält diese Unterscheidung für äußerst problematisch. Eine Erweiterung der in § 6 WissZeitVGÄndG geregelten Arbeitsverhältnisse auf alle wissenschaftlichen oder künstlerischen Tätigkeiten von Studierenden ist dringend geboten.

Aus familien- und mittelbar geschlechterpolitischer Sicht ist zudem problematisch, dass die familienpolitische Komponente bei der Festlegung der Befristungsdauer für studienbegleitende Beschäftigungen von maximal sechs Jahren fehlt. Ebenso fehlt ein Passus, der das Recht auf Verlängerung von befristeten Arbeitsverträgen um Mutterschutz- und Erziehungszeiten sowie Pflegezeiten regelt. Der BuKoF-Vorstand fordert deshalb nachdrücklich die entsprechende Ergänzung von § 6 WissZeitVGÄndG um eine familienpolitische Komponente analog zu § 2 (1) WissZeitVGÄndG sowie um eine analoge Regelung gemäß § 2 (5) Satz 1 Nr. 1 und Nr. 3 WissZeitVGÄndG zur Vertragsverlängerung aufgrund von Mutterschutz und Elternzeit sowie Betreuung und Pflege eines Kindes oder eines pflegebedürftigen Angehörigen.

- **Die Einführung behindertenpolitischer Komponenten ist notwendig.**

Der BuKoF-Vorstand unterstützt ausdrücklich den Vorschlag der GEW, im Interesse des Nachteilsausgleichs eine behindertenpolitische Komponente in das WissZeitVGÄndG aufzunehmen. Die zulässige Befristungsdauer von sechs plus sechs (bzw. neun) Jahren sollte sich bei Vorliegen einer Behinderung oder einer chronischen Erkrankung automatisch um zwei Jahre verlängern.

Die Gesetzesnovelle sieht eine Klarstellung des im WissZeitVG verwendeten Kindbegriffs vor. Diese Präzisierung wird von der BuKoF begrüßt. Ergänzend empfiehlt der BuKoF-Vorstand, auch hier eine behindertenpolitische Komponente einzuführen. So verlangt die Betreuung eines Kindes mit einer Schwerstbehinderung einen weitaus höheren Aufwand, dem der Gesetzgeber in Form einer ausdrücklichen Ausnahmeregelung und Verlängerung der Befristungsdauer auf drei Jahre für genau diesen Kreis von Wissenschaftler_innen mit Betreuungsverantwortung Rechnung tragen sollte.



III. Schlussbemerkungen

Den Hochschulen fehlt eine solide Grundfinanzierung zur Behebung ihrer Strukturprobleme. Dies hat einen zentralen Einfluss auf Personalstrukturen und Personalpolitik im Wissenschaftsbereich. Um dem wissenschaftlichen Nachwuchs langfristige Perspektiven im deutschen Wissenschaftssystem zu bieten, braucht es mehr Lebenszeitprofessuren, aber auch verlässliche alternative Karrierewege.

Der BuKoF-Vorstand empfiehlt nachdrücklich, dass nicht nur die vorliegende Gesetzesnovelle, sondern alle weiteren Strukturmaßnahmen in der Wissenschaft mit einer systematischen Integration des Qualitätsmerkmals Geschlechtergerechtigkeit einhergehen. Denn das deutsche Wissenschaftssystem hat sich als „besonders segregierend, exkludierend und homogenisierend“ erwiesen; und diese „Ausschlussprozesse haben einen deutlichen Gender Bias“ (vgl. BuKoF Positionspapier 2014).

Ein novelliertes Wissenschaftszeitvertragsgesetz kann zu Geschlechtergerechtigkeit auf dem wissenschaftlichen Karriereweg beitragen. Auch wenn es die widerspruchsvolle Spannung zwischen Sorge-Arbeiten, wissenschaftlicher Qualifizierung und Karriere nicht allein zu lösen vermag, so würde es doch einen rechtlichen Rahmen für eine geschlechter- und familiengerechte Personalpolitik in der Wissenschaft setzen. In diesem Sinne appelliert der BuKoF-Vorstand an die Bundesministerin für Bildung und Forschung, den dokumentierten Fehlentwicklungen entgegenzutreten und die Chance einer Gesetzesnovelle konsequent zu nutzen.

IV. Verweise

BMBF, Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013.

BuKoF, Geschlechtergerechtigkeit auf dem wissenschaftlichen Karriereweg, Positionspapier der BuKoF-Kommission „Geschlechtergerechte Personalentwicklung in Hochschulen“, 2014.
GEW, Gesetzentwurf für eine Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, vorgelegt im Januar 2015.

GWK, Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, Materialien der GWK, Heft 34/2013.

Hamburgisches Hochschulgesetz (HambHG) vom 18. Juli 2001.

Jongmanns, Georg, Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, HIS: Forum Hochschule 4/2011.

