

Verantwortung für angemessene Befristung

Fragen zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz

Für die befristete Beschäftigung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an staatlichen Hochschulen (mit Ausnahme von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern) sowie des Personals an Forschungseinrichtungen gilt seit April 2007 das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG). Aufgrund überbordender Befristungen wurden die Vorschriften zum 17. März 2016 geändert. Welche Erfahrungen haben Wissenschaftsorganisationen und Universitäten bislang damit gemacht?

Forschung & Lehre: Sind Sie insgesamt mit der Novelle des WissZeitVG zufrieden oder eher unzufrieden?

Karlsruher Institut für Technologie (KIT): Mit der Novelle des WissZeitVG wurden Aspekte wie etwa die Dauer und Anzahl von befristeten Arbeitsverträgen aufgegriffen, die zu dem Zeitpunkt auch in den Universitäten und Wissenschaftsministerien der Länder diskutiert wurden, auf die mit Maßnahmen reagiert wurde und die daher insgesamt sinnvoll waren. So haben die Universitäten in Baden-Württemberg etwa Selbstverpflichtungen für gute Arbeit beschlossen, die diese Fragen aufgreifen. Gerade aber weil hier bereits auf der Arbeitsebene Maßnahmen ergriffen wurden, stellt sich die Frage nach der Sinnhaftigkeit einer Regelung in einem Gesetz. So kommt es bei der Koppelung von arbeitsrechtlichen Aspekten an solche der akademischen Weiterqualifizierung, z.B. in Gestalt der Promotion, zu einer Verquickung von arbeits- und öffentlich-rechtlichen Ebenen, und es besteht die Gefahr der verstärkten Justiziabilität von akademischer Qualifizierung.

Max-Planck-Gesellschaft (MPG): Bei der Novelle wurden erfreulicherweise viele unserer Argumente berücksichtigt. Weder Mindestvertragslaufzeiten noch Betreuungvereinbarungen wurden vorgeschrieben, die Verantwortung für angemessene Befristungszeiten soll bei den

Wissenschaftsorganisationen liegen. Allerdings hätten wir uns gewünscht, dass auch weiterhin nichtwissenschaftliches Personal, das im Rahmen von Drittmittelprojekten tätig ist, auf der Basis des WissZeitVG beschäftigt werden kann.

Deutscher Hochschulverband (DHV): Der Zweck der Novelle, unangemessene Kurzzeitbefristungen zu verhindern und dafür zu sorgen, dass die Dauer der jeweiligen Befristung dem Qualifikationsziel entspricht, ist grundsätzlich sehr zu begrüßen. Probleme gibt es jedoch bei

»Probleme gibt es bei der praktischen Umsetzung.«

der praktischen Umsetzung, da der Gesetzgeber den Hochschulen und Forschungseinrichtungen selbst überlassen hat zu definieren, welche Befristungsdauer für Qualifikationen angemessen ist. Dies hat zur Folge, dass die Praxis an den Hochschulen extrem unterschiedlich ist. Bei atypischen Sachverhalten ist die Tendenz zu verzeichnen, eher nicht einzustellen oder weiter zu beschäftigen als ein Risiko einzugehen.

F&L: Wie schätzen Sie das neue gesetzliche Erfordernis, dass die konkrete Befristungsdauer eines Vertrages nach dem WissZeitVG der angestrebten Qualifikation angemessen sein muss, im Hinblick auf seine Umsetzbarkeit ein?

KIT: Es war schon immer eine der wichtigsten Aufgaben der Universitäten, nach einem Master- oder Diplomabschluss eine weitere Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses zu gewährleisten. Diese Aufgabe wurde und wird von den Universitäten sehr ernst genommen und verantwortungsvoll ausgefüllt. Die Koppelung dieser weiteren Qualifikation an arbeitsrechtliche Aspekte ist aber insoweit problematisch, als die Universitäten einen großen Teil dieser Qualifikationsstellen durch befristete Drittmittel bereitstellen und finanzieren müssen und die Drittmittelfinanzierungen eben nicht zeitlich in einem Zusammenhang zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Mitarbeiters stehen.

MPG: Ziel des Gesetzes ist es, die durch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz ermöglichten Befristungen im Sinne eines verantwortungsvollen Personalmanagements einzusetzen. Die Max-Planck-Gesellschaft setzt dies in Leitlinien für die Förderung ihres wissenschaftlichen Nachwuchses um, die in enger Zusammenarbeit zwischen Wissenschaft und Verwaltung erarbeitet, durchgeführt und weiterentwickelt werden.

DHV: Es ist erforderlich, dass die Hochschulen und Forschungseinrichtungen hierzu klare Grundsätze entwickeln. Zu beachten ist dabei, dass der Gesetzgeber in der Begründung des neuen WissZeitVG nicht nur Promotion und Habilitation als Qualifikationszweck benannt hat. Auch eine sonstige Weiterqualifizierung ist möglich, ob in einem Projekt, für eine Tätigkeit im Wissenschaftsmanagement oder sogar für die berufliche Tätigkeit außerhalb der Hochschule. Insbesondere sollte bei der Aufstellung der ei-

genen Richtlinien oder Grundsätze das Ziel des Gesetzgebers nicht aus den Augen gelassen werden, die befristungsrechtliche Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses zu verbessern.

F&L: In welchen Fallgruppen ist bisher das Erfordernis der Angemessenheit der konkreten Befristungsdauer des Vertrags nur mit Mühe zu begründen gewesen?

KIT: Natürlich ist eine derartige Befristungsdauer zu begründen. Dies stellt aber einen beachtlichen Begründungs- und Verwaltungsaufwand vor allem für die Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen dar. Dies gilt besonders dann, wenn eine weitere Qualifikation etwa in Gestalt einer Promotion vorgesehen und arbeitsrechtlich als Befristungsgrund gewählt wurde, letztendlich aber doch die Dauer des Arbeitsverhältnisses von einer Drittmittelfinanzierung abhängt. Der besondere Aufwand ergibt sich dadurch, dass wegen der möglichen gerichtlichen Überprüfung eine große Akkuratess zu gewährleisten ist. Jede administrative Arbeit der Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen verringert die Zeit für Forschung, Lehre und Innovation.

MPG: Besondere Fallgruppen haben sich in der Max-Planck-Gesellschaft noch nicht herauskristallisiert.

DHV: Vor allem bei atypischen Sachverhalten außerhalb der klassischen Promotion und Habilitation hat der DHV entsprechende Rückmeldungen erhalten. Dies gilt z.B. bei kumulativer Habilitation, aber auch bei einer erforderlichen Verlängerung für einen kurzen Zeitraum, um eine Qualifikationsarbeit erfolgreich abschließen zu können.

F&L: Wie schätzen Sie die Auswirkungen der neuen gesetzlichen Anforderung im Rahmen der Drittmittelbefristung ein, wonach die konkrete Befristungsdauer während eines Drittmittelprojekts der Länge des Projekts entsprechen soll?

KIT: Dieser Aspekt war im KIT Gegenstand einer Beschwerde einer Mitarbeiterin. Dies hat zu Tage treten lassen, dass in vielen Fällen die Gewährung der Drittmittel selbst nur kurze Zeiträume umfasste und daher zu kurzfristigen Arbeitsverträgen geführt hat. Insgesamt haben die Universitäten selbst ein Inte-

resse, durch längerfristige Verträge wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Klarheit und Sicherheit zu geben und vor allem auch sie zu halten. So ist die starke Drittmittelfinanzierung der Universitäten einerseits ein Kriterium für Erfolg und Qualität der Einrichtung, arbeitsrechtlich bringt dies andererseits auch ein massives Problem mit sich, das sich auf die arbeitsrechtlichen Befristungen auswirkt.

MPG: Diese grundsätzliche Anforderung wurde von der Max-Planck-Gesellschaft schon vor dem Inkrafttreten der Novelle anerkannt, sie sollte zu Gunsten möglichst langer Vertragslaufzeiten umsetzbar sein.

DHV: Grundsätzlich ist dies in vielen Konstellationen gut umsetzbar, zumal die Gesetzesbegründung bei längeren Projekten auch von der Zulässigkeit einer Befristung nach Projektabschnitten ausgeht. Gerade in atypischen Konstel-

»Die Drittmittelfinanzierung wirkt sich auf die arbeitsrechtlichen Befristungen aus.«

lationen, z.B. bei Promotionen im Rahmen von Drittmittelprojekten, bei der Einstellung von Personal zur Vorbereitung eines Drittmittelanspruchs oder bei Überbrückungen zwischen zwei Projekten wird jedoch ein hoher Begründungsaufwand gefordert und oft eher restriktiv vorgegangen.

F&L: Welche Erfahrungen haben Sie damit gemacht, dass das nichtwissenschaftliche Personal nach der Neuregelung nicht mehr aufgrund des Tatbestands der Drittmittelbefristung nach dem WissZeitVG befristet werden kann?

KIT: Die Streichung dieses Befristungsgrundes wirkt sich insbesondere negativ bei Drittmittelprojekten aus, die systemimmanent auf Verlängerung angelegt sind, wie etwa Sonderforschungsbereiche. Deshalb stehen hier die Universitäten auch bei den Clusteranträgen im Rahmen der Exzellenzstrategie vor Herausforderungen, denn das Teilzeit- und Befristungsgesetz bietet hier keine adäquate Alternative. Hier zeigt sich eine Inkonsequenz der Politik: Zum einen wird sinnvollerweise befristet und in kompetitiven Verfahren Finanzierungen

für Universitäten bereitgestellt, aber zugleich werden arbeitsrechtliche Befristungsmöglichkeiten reduziert. Hervorzuheben ist hier, dass ein nach den bisherigen Regelungen des WissZeitVG befristeter Vertrag, zumindest im KIT, in der Regel die Möglichkeit geboten hat, an anderer Stelle im KIT einen Dauerarbeitsvertrag abschließen zu können.

MPG: Diese Regelung haben wir bereits vor der Novelle kritisch bewertet, da sie den Gleichklang zwischen den Arbeitsverträgen aller Projektbeschäftigten stört, ein Beispiel: In einem für sechs Jahre bewilligten Drittmittelprojekt soll das Arbeitsverhältnis der Wissenschaftlerin für die gesamte Dauer, also für sechs Jahre, befristet werden, der Arbeitsvertrag ihres biologisch-technischen Assistenten darf jedoch seit der Novelle tariflich nur für maximal fünf Jahre abgeschlossen werden. Hinzu kommt, dass die arbeitsrechtlichen Risiken nun wieder alleine beim Arbeitgeber liegen, der weder auf den Fortgang noch auf die Finanzierung des Drittmittelprojekts Einfluss hat.

DHV: Die Herausnahme des nichtwissenschaftlichen Personals aus der Drittmittelbe-

fristung ist nach den bisher beim DHV eingegangenen Rückmeldungen aus dem Mitgliederkreis in einigen Fällen durchaus problematisch. Zwar kann das nichtwissenschaftliche Personal nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz befristet beschäftigt werden, z.B. mit dem sachlichen Befristungsgrund eines nur vorübergehenden betrieblichen Bedarfs. Gerade in größeren Einheiten – wie beispielsweise in Werkstätten – ist jedoch die Trennung von Dauer- und Projektaufgaben mit hohem Aufwand verbunden und praktisch nicht immer sauber möglich.

F&L: Hat die Novelle positive oder negative Auswirkungen auf die Verlängerung der Beschäftigungsdauer wegen Kindererziehungszeiten (familienpolitische Komponente)?

KIT: Am KIT haben wir wegen des Anspruchs auf Verlängerung der Beschäftigungsdauer wegen Kindererziehungszeiten zum Schutz der Frauen beschlossen, vornehmlich den Befristungsgrund der weiteren Qualifizierung zu vereinbaren. Dies ist aber bei Drittmittelfinanzierungen immer dann ein Problem, wenn die Drittmittel – nach einer Unterbrechung

des Arbeitsverhältnisses – nicht mehr zur Verfügung stehen. Hier wird dann letztendlich die Haftung auf die Universität verlagert.

MPG: Generell sehen wir zusätzliche familienpolitische Komponenten positiv, für eine konkrete Beurteilung ihrer Auswirkungen ist es derzeit jedoch noch zu früh.

DHV: Grundsätzlich hat sich hierzu im Gesetz nichts geändert, die als positiv zu erachtende familienpolitische Komponente ist erhalten geblieben. In Einzelfällen hat jedoch die bestehende Unsicherheit im Hinblick auf den Qualifikationszweck zu Problemen geführt.

F&L: Bewerten Sie die mögliche Verlängerung der Befristungsdauer aufgrund von schweren Erkrankungen oder Behinderung als positiv oder negativ? (fakultativ)

KIT: Derartige Fälle sind Einzelfälle und wurden auch schon vor Erlass dieser Regelung in der Regel sozialadäquat gelöst. Hier scheint es mir so zu sein, dass Einzelfälle, die vielleicht nicht adäquat gelöst wurden bzw. werden konnten, zu einer grundsätzlichen gesetzlichen Regelung geführt haben.

MPG: Auch diese zusätzlichen Komponenten sind grundsätzlich positiv zu sehen. Für konkrete Bewertungen ist es allerdings auch hierzu noch zu früh.

DHV: Diese ist positiv zu bewerten, da hierdurch auch Personen, die durch eine schwere Erkrankung ihre Qualifikation nicht vorantreiben konnten, die volle Qualifikationszeit erhalten können. Allerdings ist zuzugeben, dass sich ggf. für die Personalabteilungen neue Herausforderungen ergeben werden, da diese bestimmen müssen, wann und in welchem Umfang die Vorschrift genutzt werden soll.

F&L: Welche Erfahrungen haben Sie bisher mit der Anwendung der Neuregelung zur Beschäftigung von Hilfskräften während der Dauer des Studiums gemacht?

KIT: Diese Regelung ist eine sinnvolle Klarstellung.

MPG: Die eigenständige, klarstellende Befristungsregelung für studienbegleitende Arbeitsverhältnisse ist zu begrüßen.

Seit der Neuregelung fehlen nun allerdings familienpolitische Komponenten, so dass z.B. Mutterschutzzeiten das Arbeitsverhältnis nicht mehr verlängern.

DHV: Die Regelung ist zu begrüßen. Unklar ist aber mangels gesetzlicher Regelung die Anwendung auf Altfälle vor der Novellierung des WissZeitVG.

F&L: Wird die Novelle Ihrer Einschätzung nach insgesamt zu einer stärkeren Nutzung der zulässigen Höchstbefristungsdauer (zwölf bzw. 15 Jahre im Bereich der Medizin) oder zu einer Verkürzung der Gesamtbeschäftigungsdauer führen?

KIT: Es ist sinnvoll, dass in den Universitäten Maßnahmen ergriffen werden, damit nur in begründeten und sinnvollen Fällen die Höchstbefristungsdauer ausgeschöpft wird. Spätestens nach einer dreijährigen Post-Doktoranden-Phase sollten Betroffene und Vorgesetzte Klarheit darüber haben, wohin es weiter gehen soll: eine Karriere in der Wissenschaft,

»Positiv ist, dass die familienpolitische Komponente erhalten bleibt.«

wobei dies auch in Einzelfällen eine Dauerstelle als wissenschaftlicher Mitarbeiter sein kann, oder aber außerhalb der Universität. Ganz sicher wird die Höchstbefristungsdauer nun seltener ausgeschöpft werden, was aber auch gut ist, denn immerhin ist hier auch die Phase der Familiengründung betroffen.

MPG: Ob die zulässige Höchstbefristungsdauer ausgeschöpft wird, richtet sich nach den individuellen Erfordernissen zur Qualifizierung der Nachwuchswissenschaftler, dies wird auch nach der Novelle so bleiben. Das Ziel des Gesetzgebers, in diesen Qualifizierungsprozessen unnötige Kurzzeitbefristungen zu vermeiden, wird dabei durch die Max-Planck-Gesellschaft mitgetragen und unterstützt.

DHV: Dies lässt sich noch nicht abschließend vorhersagen. Zu hoffen ist jedoch, dass das Erfordernis, dass die Befristung der angestrebten Qualifikation angemessen sein soll, von den Hochschulen und Forschungseinrichtungen nicht zu eng ausgelegt wird. Ein schlechtes Signal wäre es, wenn grund-

sätzlich nach Abschluss der maßgeblichen Qualifikationsarbeit – dies gilt insbesondere für die Habilitation – keine weitere Beschäftigung an einer Hochschule mehr möglich gemacht würde, auch wenn die zulässige Höchstbefristungsdauer im Einzelfall noch nicht ausgeschöpft ist. Der Gesetzgeber hat neben Promotion und Habilitation auch andere Qualifikationszwecke gesehen, sei es beispielweise der Erwerb von weiteren wissenschaftlichen Kompetenzen, von Kompetenzen im Projektmanagement oder von beruflichen Kompetenzen für eine erfolgreiche Karriere außerhalb der Wissenschaft. Diese sollten in der Praxis genutzt werden.

F&L: Welche weiteren Neuregelungen hätten Sie sich im Zusammenhang mit der Novelle des WissZeitVG gewünscht?

KIT: Keine weiteren Neuregelungen, sondern vielmehr mehr Zurückhaltung des Gesetzgebers und vor allem die Weitergeltung der Befristungsmöglichkeit für nicht wissenschaftliches Personal.

MPG: Wünschenswert wären weitere Klarstellungen gewesen. So sollen zum

Beispiel Arbeitsverträge von bis zu 25 Prozent der Arbeitszeit nicht auf die Höchstbefristungsdauer angerechnet werden, weil, so der Gesetzgeber, solche Arbeitsverhältnisse realistischere nicht zur Qualifizierung genutzt werden können. Gleichzeitig wird seit der Novelle verlangt, dass jedes Arbeitsverhältnis der Qualifizierung dienen muss. Damit steht in Frage, ob Arbeitsverhältnisse von bis zu 25 Prozent überhaupt noch nach WissZeitVG befristet werden können.

DHV: Eine Klarstellung, dass Zeiten einer Professurvertretung – sei es im Angestelltenverhältnis oder durch öffentlich-rechtlichen Auftrag – nicht auf die zulässige Höchstbefristungsdauer nach WissZeitVG anzurechnen sind, wäre hilfreich gewesen.

Die Fragen beantworteten

für das Karlsruher Institut für Technologie die Vizepräsidentin für Personal und Recht
Dr. **Elke Luise Barnstedt**

für die Max-Planck-Gesellschaft die Leiterin der Abteilung Personal und Personalrecht
Dr. **Angelika Hartmann**

für den Deutschen Hochschulverband
Dr. **Vanessa Adam, Sven Noack**