

STELLUNGNAHME

GESETZENTWURF ZUR ÄNDERUNG DES BEFRISTUNGSRECHTS FÜR DIE WISSENSCHAFT (DS 20 / 11559)

German U15 e.V.

Ansprechpartner

Dr. Jan Wöpking
Geschäftsführer
+49 (0)30 2060491 180
jan.woepking@german-u15.de

German U15 e. V.
Chausseestraße 111
10115 Berlin

www.german-u15.de

ÜBERGREIFENDE EINSCHÄTZUNG

- Die Leistungsfähigkeit des deutschen Wissenschaftssystems beruht wesentlich auf den Menschen, die in ihm arbeiten, ob in Forschung, Lehre, Verwaltung oder Management. Es braucht daher möglichst attraktive Arbeitsbedingungen, um auch weiterhin starke Persönlichkeiten für die Wissenschaft gewinnen und in ihr halten zu können. Hochschulen, darunter insbesondere auch die in German U15 verbundenen Universitäten, haben in den letzten Jahren mit hohem Einsatz an der Verbesserung der bestehenden Karrieresysteme gearbeitet.
- Das WissZeitVG stellt eine wichtige, aber auch nur eine von zahlreichen Stellschrauben des akademischen Karrieresystems dar. Viele Themen, die in diesem Kontext diskutiert werden, von Departmentstrukturen über Dauerstellenquote bis zu Stellenprofilen neben der Professur, haben nichts mit dem Zweck des WissZeitVG zu tun und sollten nicht darüber geregelt werden (Übersteuerungsgefahr). Das WissZeitVG sollte ferner so **allgemein und flexibel** bleiben, dass es der differenzierten deutschen Wissenschaftslandschaft gerecht wird, die von regionalen Hochschulen über internationale Forschungsuniversitäten bis zu außeruniversitären Zentren reicht sowie diverse unterschiedliche Fachkulturen umfasst. Dabei sollte jede Novellierung die **Autonomie von Wissenschaftseinrichtungen bewahren** und **möglichst bürokratiearm** sein, d.h. insbesondere die Schaffung neuer administrativer Prozesse und Berichtspflichten vermeiden.
- Die Maßnahmen des Gesetzesentwurfes lassen sich in drei Kategorien einteilen:
 - **Klar sinnvoll** sind insbesondere die Regelungen zu Mindestvertragslaufzeiten, die Abbildung der pflegepolitischen Komponente, die Beibehaltung der Übertragbarkeit zwischen Promotion und Postdoc-Phase und die Höchstbefristungsdauer in der Promotion → Empfehlung: beibehalten
 - **Der Intention nach sinnvoll, aber in der vorgeschlagenen Regelung verbessерungsbedürftig** ist insbesondere die Einführung des Qualifizierungsvorrangs → Empfehlung: überarbeiten
 - **(Hoch) problematisch** sind die Verkürzung der Höchstbefristungsdauer in der Postdoc-Phase sowie die vorgeschlagene Tariföffnung, beide sind aktiv hinderlich für die Zielsetzung der Verbesserung der Karriereswege → Empfehlung: streichen

KURZFASSUNG

PROMOTIONSPHASE

- Alle Regelungen sind sinnvoll: Soll-Mindestvertragslaufzeit 3 Jahre, Einführung pflegepolitische Komponente, Höchstbefristungsdauer 6 Jahre.

POSTDOC-PHASE

- Die Einführung der pflegepolitischen Komponente, die Mindestvertragslaufzeit von 2 Jahren (Soll) und die Übertragbarkeit nicht genutzter Befristungszeiträume aus der Promotions- in die Postdoc-Phase sind allesamt sinnvoll.
- Die Höchstbefristungsdauer von „4+2 Jahren“ (Anschlusszusagenmodell) ist gegenüber dem Status Quo eine Verschlechterung: 4 Jahre ist die absolute untere zeitliche Grenze, innerhalb derer eine Qualifikation nach der Promotion überhaupt noch realisierbar ist, erhöht aber den zeitlichen Druck auf die Beschäftigten enorm. **Wir plädieren für die Beibehaltung der bestehenden Regelung (6 Jahre).**
- Welche Wirkungen das Instrument der Anschlusszusage haben wird, ist aktuell noch schwer einzuschätzen. Hypothetisch könnte sie ein hilfreiches Instrument sein.

QUALIFIZIERUNGSVORRANG

- Wir begrüßen die Intention, die mit der Einführung des Qualifizierungsvorrangs verbunden ist, sehen aber in dem Umsetzungsvorschlag Schwierigkeiten, der durch die Umwandlung in eine Soll-Vorschrift behoben werden sollte.

TARIFOFFNUNG

- Die vorgeschlagene Tariföffnung sehen wir mit großer Sorge und lehnen sie nachdrücklich ab: Sie könnte zu einer Zersplitterung und Versäulung des wissenschaftlichen Karrieresystems in Deutschland führen, wissenschaftsinadäquate Regelungen befördern, die Anschlussfähigkeit von Karrierewegen erschweren und wäre international nicht vermittelbar.

STUDIENBEGLEITENDE BESCHÄFTIGUNG

- Die Erhöhung der Höchstbefristungsdauer auf acht Jahre ist sinnvoll, die Einführung einer Mindestvertragslaufzeit von einem Jahr als Soll-Regelung vertretbar.

MEDIZIN

- Die Regelungen über ÄArbVtrG sind sinnvoll.

ÜBERGANGSPHASEN

- Für Personen, die ihre akademische Karriere unter dem jetzigen WissZeitVG begonnen haben, sollte ein Vertrauenschutz für die Befristungshöchstdauer in der Postdoc-Phase gelten (6 Jahre).
- Eine sechsmonatige Frist bis zum Inkrafttreten des Gesetzes ist zu kurz – sie sollte von 6 auf mindestens 12 Monate verlängert werden.

LANGFASSUNG

1. REGELUNGEN ZUR PROMOTIONSOPHASE

Wir begrüßen die Regelungen zur Ausgestaltung der Promotionsphase. Sie erhöhen die Verlässlichkeit und Transparenz der Karrierewege. Wir begrüßen die Einführung einer Erstmindestvertragslaufzeit von 3 Jahren als Soll-Vorschrift. Wir begrüßen ebenfalls ausdrücklich die Einführung der pflegepolitischen Komponente in §2 (1).

Kein Änderungsvorschlag

2. POST-DOC PHASE

Die Vorschläge des Gesetzentwurfes für die Qualifizierungsphase nach der Promotion würden eine erhebliche Restrukturierung der Postdoc-Phase implizieren, insbesondere dadurch, dass die Höchstbefristungsdauer (ohne Anschlusszusage) von 6 auf 4 Jahre und damit um ein ganzes Drittel reduziert wird. Wir halten sie für eine deutliche Verschlechterung gegenüber der aktuellen Regelung – insbesondere für die Beschäftigten. Daher plädieren wir dafür, die aktuelle Regelung (6 Jahre) beizubehalten.

- Wir begrüßen die Einführung einer Mindestvertragslaufzeit von zwei Jahren als Soll-Vorschrift. Sie entspricht internationalen Standards. Eine Regelungsklarheit besteht im Widerspruch zwischen der Anforderung des Gesetzes, „die vereinbarte Befristungsdauer jeweils so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist“. Das kann in bestimmten Fällen im Widerspruch zur Mindestvertragslaufzeit stehen. Der auf Verwaltungsebene aufzulösende Widerspruch von tatsächlichem Qualifizierungsziel zu vorgegebenen Mindestvertragslaufzeiten wird einen erheblichen administrativen Mehraufwand und gegebenenfalls Rechtsunsicherheit mit sich bringen.
- Eine Höchstbefristungsdauer von vier Jahren ohne Anschlusszusage stellt aus unserer Sicht **die absolute untere zeitliche Grenze dar**, innerhalb derer eine Qualifikation nach der Promotion und der damit verbundene Aufbau eines eigenständigen, sichtbaren wissenschaftlichen Profils noch realisierbar sind. Würde sie unterschritten, wäre beides nicht mehr möglich. Die Verkürzung auf vier Jahre erzeugt erheblichen Druck auf die Beschäftigten. Sie ist insgesamt eine **Verschlechterung gegenüber der aktuellen Gesetzeslage**. Daher plädieren wir nachdrücklich dafür, **bei der bestehenden Regelung (6 Jahre) zu bleiben**.
- Die Einführung einer Befristungsoption mit Anschlusszusage kann ein hilfreiches neues Element zur Ausgestaltung verlässlicher, planbarer Karrierewege sein. Die derzeit angestrebte Regelung ist aber deutlich zu kurz, um die R3-Phase abzubilden.

Für eine definitive Aussage, ob sie sich in der Praxis bewähren kann, ist es allerdings noch zu früh. Dies hängt insbesondere davon ab, wie gut die Umsetzung in der Praxis gelingt.

- Die Gesetzesbegründung legt bezüglich der Anschlusszusage fest, dass die Erreichung der vereinbarten Ziele in „einem qualitätsgesicherten, transparenten Verfahren zu evaluieren“ ist und verweist auf die Verfahren und Erfahrungen aus der Einführung der Tenure-Track Professuren. Während Tenure-Track-Professuren allerdings auf einen Zeitraum von sechs Jahren angelegt sind, ist die Anschlusszusage aktuell auf 2 Jahre begrenzt. Das legt nahe, dass die Verfahren im Rahmen von Tenure-Track nur bedingt auf das Modell der Anschlussstelle übertragbar sein dürften. Wir begrüßen die Präzisierung bezüglich der Zielvereinbarung für die Anschlusszusage im Gesetzesentwurf gegenüber dem Referentenentwurf, werben aber dennoch an dieser Stelle dafür, noch einmal die Perspektive aus der Praxis einzuholen, um eine Formulierung im Gesetzestext zu finden, die ein pragmatisches und praxistaugliches Evaluierungsverfahren ermöglicht.
- Es gilt zudem zu berücksichtigen, dass im Gegensatz zu Tenure-Track-Professuren, bei der im Gesetzesentwurf avisierten zweijährigen Bewährungsbeschäftigung, das damit verbundene Aufgabenfeld nicht mit der zukünftig zu besetzenden Dauerstelle identisch sein muss.
- Wir begrüßen nachdrücklich die Beibehaltung der Übertragbarkeit nicht in Anspruch genommener Befristungszeiten aus der Phase vor der Promotion in die Phase nach der Promotion. Sie stellt einen effektiven Anreiz für weitere Anstrengungen in Richtung kürzerer Promotionszeiten dar.
- Wir begrüßen auch hier die Einführung der pflegepolitischen Komponente in §2 (1).

Änderungsvorschlag

Beibehaltung der bestehenden Höchstbefristungsregelungen (6 Jahre). Prüfung der Formulierung in der Gesetzesbegründung, wie das Evaluierungsverfahren rechtssicher und praxistauglich auszustalten ist, mit dem die Zielerreichung im Rahmen einer Befristung nach Anschlusszusage überprüft wird.

3. VERHÄLTNIS VON QUALIFIZIERUNGSBEFRISTUNG UND DRITTMITTELBEFRISTUNG (QUALIFIZIERUNGSVORRANG)

Der Gesetzesentwurf führt einen Qualifizierungsvorrang ein dergestalt, dass eine Befristung wegen Drittmittelfinanzierung erst zulässig ist, wenn die zulässige Befristungsdauer der Qualifizierungsbefristung ausgeschöpft ist, konkret also 6 Jahre vor der Promotion und 4 Jahre nach der Promotion.

Wir begrüßen die mit der Einführung des Qualifizierungsvorrangs verbundene Gleichstellung der Rahmenbedingungen für die Durchführung wissenschaftlicher Qualifikationsvorhaben, unabhängig ob sie aus Haushalts- oder Drittmitteln finanziert werden: Dies betrifft den Anspruch, dass die Vertragslaufzeit unabhängig von der Laufzeit eines ggf. zugrundeliegenden Forschungsprojekts der angestrebten Qualifizierung entsprechen muss und die Ansprüche auf die sozial-, familien- und (neu) pflegepolitisch begründeten Vertragsverlängerungsoptionen nach § 2 (1) WissZeitVG.

Obwohl wir die Intention klar begrüßen, sehen wir in der jetzigen Fassung **folgende kritischen Punkte, für die wir nachdrücklich eine Korrektur vorschlagen:**

- Die vorgeschlagene Regelung greift nicht bei Drittmittelvorhaben, die kein Qualifizierungsziel verfolgen oder ein Qualifikationsziel, das zeitlich kürzer als die vorgeschriebene Mindestvertragslaufzeit ist. Ausgangspunkt des Gesetzentwurfs scheint die nationale öffentlich-rechtliche Drittmittelevergabe zu sein, die in der Regel eine Qualifizierung vorsieht. Dies bildet jedoch nur einen Teil des Drittmittelsystems ab. Viele Drittmittelprojekte sehen strukturell keinen Qualifikationsanteil vor. Der Gesetzesentwurf berücksichtigt zudem nicht die Fälle, in denen sich eine Person nicht qualifizieren, sondern nur in einem Drittmittelprojekt arbeiten will. Der Gesetzesentwurf bildet insbesondere ebenfalls nicht den Fall echter FuE-Verträge mit Unternehmen ab, die nicht der Qualifikation dienen. Um in diesen Fällen die vorgeschlagene Regelung erfüllen zu können, müsste ein artificielles Behelfsqualifikationsziel verwendet werden, das einen die Mindestvertragslaufzeit abdeckenden Beschäftigungszeitraum begründen würde. Die ist nicht zweckmäßig. Wir schlagen deshalb vor, den Qualifizierungsvorrang zu einer Soll-Regelung zu verändern, um den genannten Fällen Rechnung zu tragen.

Die Einführung des Qualifizierungsvorrangs führt ebenfalls zu Mehrkosten. Für die Hochschulen schätzt das BMBF diese auf 8,7 Mio. € p.a. und zwar bezogen auf familienpolitische Vertragsverlängerungen (Mutterschutz, Elternzeit). Die tatsächlichen Mehrkosten dürften deutlich darüber liegen. Ein Ausgleich dieses Mehrbedarf durch die Mittelgeber ist bisher in vielen Fällen nicht üblich. Wir halten es deshalb für wichtig, dass sich Bund, Länder und Hochschulen gemeinsam bei den Fördermittelgebern für eine entsprechende Aufstockung der Projektmittel einsetzen. Bund und Länder sind jeweils gefordert, hier als öffentliche Vorbildgeber voran zu gehen.

Änderungsvorschlag

Änderung der Muss- in eine Soll-Vorschrift: „Eine Befristung nach Satz 1 soll erst genutzt werden, wenn die nach Absatz 1 zulässige Befristungsdauer ausgeschöpft ist.“

4. TARIFÖFFNUNG

Wir sehen die im Gesetzesentwurf abgebildete Erweiterung der bisherigen Tariföffnung aus folgenden Gründen **mit großer Sorge**:

- (i) Sie kann zu einer **Zersplitterung und Versäulung** des wissenschaftlichen Karrieresystems in Deutschland führen, wenn auf unterschiedlichen Ebenen unterschiedlichen Tarifvereinbarungen gelten würden. Während außeruniversitäre Forschung überwiegend dem TVöD (Bundesebene) unterliegt, unterliegen Hochschulen dem Tarifvertrag der Länder (TV-L) mit der Ausnahme von Hessen. Sollte es zu abweichenden Regelungen zwischen einzelnen Ländern oder zwischen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen kommen, hätte dies **gravierende Folgen für die innersystemische Anschlussfähigkeit von Karrierewegen und für die Kooperationsfähigkeit zwischen Einrichtungen**: Was wäre etwa, wenn der TVöD eine Beschäftigung an einem außeruniversitären Institut in einem Fall ermöglichte, der TV-L hingegen nicht – wie sollten in diesem Fall außeruniversitäres Institut und Hochschule in einem gemeinsamen Projekt zusammenarbeiten?
- (ii) Tarifverhandlungen werden typischerweise von Innen-/Finanzressorts geführt, nicht durch das Wissenschaftsressort. Wir sehen das Risiko, dass die Suche nach **wissenschaftsadäquaten Lösungen in den Verhandlungsrunden nicht hinreichend im Vordergrund** stehen könnte.
- (iii) Bereits jetzt sind die Besonderheiten des deutschen akademischen Karrieresystems **international schwer zu vermitteln**. Sollten in Folge der Tariföffnung noch Unterschiede zwischen außeruniversitären und universitären Einrichtungen, zwischen Bundesländern oder gar einzelnen Einrichtungen entstehen, würde dies die Situation weiter verkomplizieren und könnte die Attraktivität des deutschen Systems herabsetzen.

Änderungsvorschlag

Streichung der erweiterten Tatbestände zur Tariföffnung.

5. STUDIENBEGLEITENDE BESCHÄFTIGUNG

Höchstbefristungsdauer

Wir begrüßen die Heraufsetzung der **Höchstbefristungsdauer** für studentische Beschäftigte von sechs auf acht Jahre.

Mindestvertragslaufzeit

Wir halten die **Einführung einer Mindestvertragslaufzeit** von einem Jahr als Soll-

Vorschrift für grundsätzlich hilfreich. Zugleich sehen wir, dass es in einer Reihe von begründeten Fällen notwendig sein wird, diese Vertragslaufzeit zu unterschreiten. Wir begrüßen daher den entsprechenden Passus in der Gesetzesbegründung, dass kürzere Vertragslaufzeiten möglich sind, wenn „die Art der Tätigkeit dies unbedingt erfordert“. Wir begrüßen ebenfalls, dass der Gesetzesentwurf Beispiele für solche Fälle aufnimmt und dadurch größere Rechtssicherheit schafft.

6. MEDIZIN

Der Gesetzesentwurf sieht vor, die befristungsrechtlichen Rahmenbedingungen für Weiterbildungen im Bereich der Humanmedizin und der Psychotherapie über das Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung (ÄArbVtrG) zu regeln. Diese Verlagerung ist ein grundsätzlich gangbarer Weg. Wir begrüßen zudem die Ergänzungen im ÄArbVtrG, wo die Gründe, aus denen die Höchstbefristungsdauer für Ärztinnen und Ärzte sowie Psychotherapeuten und Psychotherapeutinnen in Weiterbildung verlängert werden kann, erweitert wurden.

7. ÜBERGANGSPHASE UND EVALUATION

Inkrafttreten des Gesetzes

Bei einer Novellierung des WissZeitVG entlang des Gesetzesentwurfs erwarten wir erheblichen Neuregelungsbedarf auf Seiten der Länder und Universitäten. Der vorgeschlagene Übergangszeitraum von nur sechs Monaten ist daher deutlich zu kurz, um eine Umsetzung zu planen und in qualitätsgesicherter Weise vorzunehmen. Insbesondere wird zu prüfen sein, wie die Novellierung des WissZeitVG mit bereits bestehenden landes- und universitätsspezifischen Regelungen zu Karrierewegen in Einklang zu bringen ist. Zusätzlich ist dem signifikanten Gremienabstimmungsbedarf im Rahmen der akademischen Selbstverwaltung Rechnung zu tragen. Um eine reibungslose Operationalisierung der Novelle zu gewährleisten, sollte die Übergangsphase nach dem Inkrafttreten des Gesetzes sinnvollerweise 18 Monate betragen und keinesfalls 12 Monate unterschreiten. Für Personen, die ihre Postdoc-Phase im bisherigen WissZeitVG begonnen haben, sieht der Gesetzesentwurf einen Vertrauensschutz von 4 Jahren bezüglich der Höchstbefristungsdauer vor. Dies erscheint nicht angemessen, da diese Personen sich unter der Perspektive einer Höchstbefristungsdauer von 6 Jahren für eine Postdoc-Phase entschieden haben – der Vertrauensschutz sollte entsprechend angepasst werden.

Änderungsvorschlag

Verlängerung der Frist bis zum Inkrafttreten des Gesetzes auf mindestens 12 Monate. Vertrauensschutz von 6 Jahren für Postdoc-Phase.