

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft



**Entwurf eines Gesetzes zur Änderung ar-  
beitsrechtlicher Vorschriften in der Wis-  
senschaft  
(Wissenschaftszeitvertragsgesetz, Wiss-  
ZeitVG)**

**Sachverständigen-Anhörung des Bundestagsausschusses  
für  
Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung  
29. November 2006, Berlin**

*Dr. Claudia Kleinwächter, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft  
(GEW)*

**I. Rechtliche Bewertung**

*1. Sehen Sie einen Unterschied zwischen der früheren, d.h. vor Inkrafttreten der §§ 57 ff HRG ergangenen, Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Befristung von Arbeitsverhältnissen (in der Wissenschaft) und dem Gesetzesvorschlag der Bundesregierung, der die Einstellungspraxis der universitären und außeruniversitären Forschungseinrichtungen vorteilhaft beeinflussen könnte? Worin liegt dieser?*

Wie Harro Plander, Der Zeitvertrag im Zeitenwandel, Der Personalrat 10/2005, 400 ff. anschaulich ausgeführt hat, wurde das Befristungsrecht bis 1985 vor allem durch das BAG und durch die Instanzgerichte ausgestaltet. Das Richterrecht erkannte den Arbeitgebern die grundsätzliche Freiheit zu, Zeitverträge abzuschließen. Befristungsabreden mussten allerdings sachlich begründet sein. Damit wurden ArbeitnehmerInnen vor der Umgehung des gesetzlichen (und tarifvertraglichen) Kündigungsschutzrechtes geschützt. Ab 1986 ist der Trend zu beobachten, dass das BAG und der Gesetzgeber die richterrechtlich entwickelten Grundsätze

einzu­schränken be­gannen. Das BAG verzichtete fortan darauf, zu überprü­fen, ob eine Befristungsabrede auch hinsichtlich der vereinbarten Dauer gerechtfertigt war. Der Gesetzgeber eröffnete mit dem BeschFG und dem TzBfG die Möglich­keit, Arbeitsverträge auch ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes zu befristen. Einen weiteren Einschnitt markieren die Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts zur Befristung von Arbeitsverträgen: sie legiti­mierten unter Berufung auf die Grundrechte der Arbeitgeber Befristungsabreden in einem weitergehenden Maß. Mit den §§ 57 a ff. HRG in der Fassung vom 14.06.1985 hat der Gesetzgeber erstmals eine Reihe von wissenschaftsspezifischen Sachgründen für eine Befristung formuliert. Im Zuge der Hochschuldienstrechts- und -besoldungsreform verzichtete der Gesetzgeber im 5.HRGÄndG vom 23.02.2002 für den ausgewählten Personenkreis der QualifikantInnen auf das Erfordernis des sachlichen Grundes als Wirksamkeitsvoraussetzung für eine Befristung; stattdessen wurden Befristungshöchstgrenzen festgelegt. Demgegenüber hat das BAG Fristen nur auf einzelne Zeitverträge bezogen und eine Höchstgrenze für mehrere befristete Arbeitsverträge vermieden. Die Fünfjahresfrist nach BAT SR 2y wurde übrigens im Zuge der Reform des Tarifrechts für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) zum 01.11.2006 im Wissenschaftsbereich auf sieben Jahre ausgedehnt. Die HRG-Höchstgrenzen werden im WissZeitVG fortgeschrieben, zusätzlich wird mit der Drittmittelbeschäftigung ein Sachgrund (wieder)eingeführt (vgl. § 57b Abs. 2 Nr. 4 HFVG vom 26.06.1985). Methodisch werden hier also sachgrundlose und Befristung mit Sachgrund vermengt.

*2. Entsprechen die derzeit noch im Hochschulrahmengesetz (§§ 57a HRG ff.) definierten Befristungsregelungen den tatsächlichen Erfordernissen an die Gestaltung von Zeitarbeitsverträgen im Hochschulbereich und in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen? Wird mit dem vorgelegten Entwurf die benötigte Rechtssicherheit für die Wissenschaft geschaffen?*

Gegen die Fortschreibung der sachgrundlosen Befristung mit Höchstbefristungsdauer nach HRG werden keine Einwände erhoben. Es erscheint sinnvoll und angemessen, Qualifizierungsphasen (Promotion, PostDoc-Phase) zeitlich zu begrenzen – dafür müssen allerdings zwei Mindestbedingungen erfüllt sein: 1. Es müssen bei der Vertragsgestaltung Zeiten für alternative Bildungswege ebenso wie für eine Familiengründung berücksichtigt werden. 2. Es muss nach der Qualifizierung das unbefristete Beschäftigungsverhältnis zum Regelfall werden.

Die GEW besteht darauf, dass – entsprechend den Grundsätzen des allgemeinen Arbeitsrechts – permanent anfallende Aufgaben in den Wissenschaftseinrichtungen von Personen in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen zu erledigen sind. Wie das Bundesarbeitsgericht in seinem Urteil vom 07.04.2004 (7 AZR 441/03) festgestellt hat, gibt es durchaus drittmittelfinanzierte Projekte,

die zu den Daueraufgaben einer Forschungseinrichtung gehören; für diese lässt sich die befristete Beschäftigung des Personals nicht rechtfertigen. In der Personalstruktur der deutschen Hochschulen fehlt unterhalb der Professur die Kategorie eines „scientific worker“, der Daueraufgaben in Forschung und Lehre übernimmt und z. B. den „senior lecturers“ im angelsächsischen Bereich oder entsprechenden Positionen in den skandinavischen Hochschulen entspricht. Dass es sich bei den von Wissenschaftlichen MitarbeiterInnen wahrgenommenen wissenschaftlichen Dienstleistungen oftmals um Daueraufgaben handelt, wird sogar in der Begründung des WissZeitVG (BR-Drs. 673/06 S. 12) eingeräumt. Solange die personelle Infrastruktur unzureichend ist, werden diese Daueraufgaben unzulässigerweise den QualifikantInnen aufgebürdet. Von der in § 57a Abs. 2 HRG = WissZeitVG § 1 Abs. 2 eröffneten Möglichkeit der Hochschulen, auch unbefristet einzustellen, wird nachweislich wenig Gebrauch gemacht. Es kann nicht akzeptiert werden, dass das Versagen der Wissenschaftsarbeitgeber in Fragen des Personalmanagements und die geübte schlechte Praxis (s. Begründung ebenda S. 6) legitimiert werden sollen. Der Gesetzgeber hat unverkennbar die Perspektive gewechselt: Im HdaVÄndG vom 27.12.2004 hieß es zur erweiterten Übergangsregelung in § 57 f Abs. 2 bis zum 29.02.2008, das vorhandene Zeitfenster solle genutzt werden, um die Rahmenbedingungen für die Beschäftigung von wissenschaftlichen MitarbeiterInnen nach der Qualifizierungsphase zu verbessern. Dabei bezieht sich die Begründung auf die am 30.01.2004 vom Wissenschaftsrat vorgelegten „Empfehlungen zu einem Wissenschaftstarifvertrag und zur Beschäftigung wissenschaftlicher Mitarbeiter“ (Drs. 5923/04). **Ziel der WR-Empfehlungen** war allerdings, **die dauerhafte Beschäftigung** qualifizierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler unterhalb der Professur **zu fördern** (ebenda S. 31). Das **Ziel der vorliegenden Gesetzesinitiative** ist es, den Wissenschaftsarbeitgebern ein Instrument in die Hand zu geben, um die **befristete Beschäftigung** des wissenschaftlichen sowie des nichtwissenschaftlichen und nichtkünstlerischen Personals **zu erleichtern**. Zusätzliche Rechtssicherheit erzeugt das WissZeitVG also in erster Linie für die Einrichtungen, während das (Weiter-)Beschäftigungsrisiko einseitig nur den Beschäftigten auferlegt bleibt. Mit Ende der Drittmittelförderung bzw. nach Ende der Projekte können nun ganze Teams schnell und unbürokratisch abgewickelt werden. – entsprechend nachdrücklich ist die Unterstützung der Wissenschaftsorganisationen zum WissZeitVG.

*3. Wird nach Ihrer Einschätzung der Regelungsvorschlag des Bundes den von Ihnen formulierten Anforderungen besser gerecht oder würde dies eher mit Hilfe einer Regelung bewirkt, die den sachlichen Grund für die Befristung von Drittmittelarbeitsverträgen allein aus der Befristung der Drittmittel ableitet?*

Eine Gesetzesinitiative des BMBF könnte die Chance eröffnen, Defizite der bestehenden HRG-Regelungen auszugleichen. Die 5. HRG-

Novelle hat bedauerlicherweise keinen Beitrag dazu geleistet, die Möglichkeiten für eine dauerhafte Beschäftigung qualifizierter WissenschaftlerInnen unterhalb der Professur zu verbessern; sie hat den akademischen Mittelbau überhaupt nicht in den Blick genommen. Die GEW hat bezüglich der drittmittelbeschäftigten WissenschaftlerInnen frühzeitig Nachbesserungen des 5.HRGÄndG vom 23.02.2002 und später auch des HdaVÄndG vom 27.12.2004 eingefordert. Die GEW hat vorgeschlagen, durch eine Änderung des § 57a Abs. 1 Satz 1 HRG die Drittmittelbeschäftigten vom HRG auszunehmen und deren befristete Beschäftigung gegebenenfalls im TzBfG zu regeln. Das TzBfG § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 deckt bestimmte Fallkonstellationen ab (vgl. BR-Drs. 673/06 S. 6 f. 11). Auch eine Weiterbeschäftigung des wissenschaftlichen Personals nach der Qualifizierungsphase ist bereits jetzt nach TzBfG § 14 Abs. 1 möglich, s. auch HRG § 57 b Abs. 2 Satz 3. Der Handlungsspielraum ist begrenzt, solange die Tarifsperrung des HRG § 57a Abs. 1 Satz 2 besteht, denn der sachgemäße Regelungsstandort für die Bedingungen und Formen von (befristeter) Beschäftigung ist ein Tarifvertrag! Die Fortschreibung der Tarifsperrung im WissZeitVG § 1 Abs. 1 Satz 2-4 verhindert den einzigen sachgemäßen Lösungsansatz! Wie der Wissenschaftsrat in seinen „Empfehlungen zu einem Wissenschaftstarifvertrag und zur Beschäftigung wissenschaftlicher Mitarbeiter“ vom 30.01.2004 (Drs. 5923/04) S. 16 festgestellt hat, haben „Bund und Länder als Gesetzgeber die Aufgabe, absehbare Reformhindernisse, insbesondere im Arbeits- und Haushaltsrecht, zu beseitigen“.

*5. Der Gesetzentwurf zielt auf eine belastbare Prognose, ob die Aufgaben innerhalb des drittmittelfinanzierten Zeitraums abgeschlossen werden kann. Ist eine solche Prognose Ihrer Einschätzung nach bei den Ungewissheiten, denen der Verlauf eines Forschungsvorhabens typischerweise unterworfen ist, mit der notwendigen Verlässlichkeit vorstellbar?*

Die Antwort gibt die Gesetzesbegründung (BR-Drs. 673/06 S. 16 f.); selbst: das Prognoserisiko dürfte angesichts der mittel- bis langfristigen Strategieentwicklung der Wissenschaftseinrichtungen und Disziplinen sowie Förderlinien der Drittmittelgeber insgesamt vergleichsweise gering sein.

*11. Wie bewerten Sie die Zulässigkeit und Vertretbarkeit der Befristung allein auf den Bewilligungszeitraum der Drittmittel für den Fall, dass Gesamtlaufzeit des Forschungsprojekts und Bewilligungszeitraum der Drittmittelgeber auseinander fallen (u.a. Sonderforschungsbereiche des DFG)? Wie könnte einer „Stückelung“ entgegengewirkt werden?*

Im Interesse der Beschäftigten an einer notwendigen Planungssicherheit müssen kleinteilige Vertragsstückelungen verhindert werden. Deswegen sollten Vertragslaufzeiten an die Projektlaufzeiten gekoppelt sein, (sie ließen sich wiederum tarifvertraglich regeln, wie TV-L § 41 Sonderregelung für Ärztinnen

und Ärzte an Universitätsklinik Nr. 19 zu § 30 Ziff. 2 dokumentiert). Auch die Vergaberichtlinien der öffentlichen Drittmittelgeber müssen dem WissZeitVG angepasst werden.

4. Gewährleisten Ihrer Auffassung nach die in § 2 Abs. 2 WissZeitVG benannten Tatbestandsmerkmale „überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert“ und „überwiegend der Zweckbestimmung der Mittel entsprechend beschäftigt wird“ den Vertragspartnern Rechtssicherheit? Wie ist nach Ihrer Auffassung die Abgrenzung vorzunehmen?

7. Es wird die Auffassung vertreten, eine Regelung, die den sachlichen Grund für die Befristung von Drittmittelarbeitsverträgen allein aus der Befristung der Drittmittel ableitet sei mit deutscher Rechtsprechung nicht vereinbar. Gibt es eine solche abweichende Rechtsprechung und wie bewerten Sie in dieser Frage die Stellungnahme des Bundesrates zum Gesetzentwurf?

21. Schafft der in der Stellungnahme des Bundesrates zum Gesetzentwurf gefasste Beschluss (BR-Drs. 673/06 (Beschluss)) die gewünschte Rechtssicherheit bei der Befristung von Arbeitsverhältnissen, die überwiegend aus Drittmitteln finanziert werden?

Nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG soll Befristung auch zulässig werden, wenn die Beschäftigung „überwiegend“ aus Mitteln Dritter erfolgt, d.h. ab einem Drittmittelanteil von 51%, und die/der MitarbeiterIn „überwiegend“ der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt wird. Sowohl bezogen auf die Beschäftigung als auch bezogen auf die Finanzierung lässt diese Definition offenbar Interpretationsspielräume zu, die ausgeschlossen werden müssen. Der nicht zuletzt durch die sachdienlichen Hinweise in der Gesetzesbegründung selbst (vgl. Antwort zu Frage 13/14) geweckte gewerkschaftliche Missbrauchsverdacht ist, dass grundfinanzierte Stellen durch Umschichtung in überwiegend drittmittelfinanzierte Stellen umgewandelt werden könnten, so dass sich ArbeitnehmerInnen ggf. auch dann befristen lassen müssten, wenn sie drittmittelfinanzierte Daueraufgaben ausführen (vgl. o. Antwort zu Frage 1). Es muss sprachlich im Gesetzestext, nicht nur in der Begründung (BR-Drs. 673/06), klargestellt werden, dass sich die Befristung auf das konkrete über Drittmittel finanzierte Projekt bezieht und nicht die Drittmittelfinanzierung *per se* den Befristungsgrund darstellt. Diese Auslegung ergibt sich aus dem Änderungsantrag der Freien und Hansestadt Hamburg im Bundesrat (BR-Drs. 673/06 (Beschluss)), § 2 Abs. 2 Satz 1 WissZeitVG wie folgt zu fassen: „Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Abs. 1 Satz 1 genannten Personals ist auch zulässig, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ganz oder überwiegend aus Mitteln Dritter vergütet und entsprechend beschäftigt wird.“ Hier würden die konkrete Zweckbestimmung und die begrenzte Zeitdauer wegfallen – das ist weder mit nationalem Recht vereinbar (s. BR-Drs. 673/06 S. 16), noch

mit EU-Richtlinien-konform (vgl. Antwort zu Frage 6). Der Änderungsantrag ist abzulehnen.

*8. Halten Sie die vorgeschlagene weitgehende Gleichbehandlung von wissenschaftlichem Personal und nichtwissenschaftlichem Personal für arbeitsrechtlich zulässig, etwa unter Anbetracht der unterschiedlichen Aufgaben und der Rechtsprechung zu dauerhaft notwendigen und daher vorzuhaltenden Ressourcen?*

Dagegen sprechen massive verfassungsrechtliche Bedenken aus Art. 9 Abs. 3 GG, zu dessen Schutzbereich auch die Tarifautonomie gehört, was nach der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 24.04.1996 (BVerfGE 94, 268) abschließend geklärt ist. Inwiefern das Funktionieren des Wissenschaftsbetriebs davon abhängt, dass in Drittmittelprojekten eingesetzte nichtwissenschaftliche MitarbeiterInnen im Verhältnis zum TzBfG erleichtert befristet werden können, erschließt sich nicht. Das gilt erst Recht, wenn berücksichtigt wird, dass die meisten Forschungsförderer von der antragstellenden Forschungseinrichtung eine hinreichende Basisausstattung verlangen (sog. Drittmittelfähigkeit) - dazu gehört auch und gerade das unbefristet beschäftigte nichtwissenschaftliche Personal. Beeinträchtigungen der Arbeitsweise und Funktionsfähigkeit des so organisierten Systems sind im Zusammenhang mit der Drittmittelfinanzierung nicht bekannt geworden. Auch die großen Wissenschaftsorganisationen haben diesbezüglich kein Defizit angemeldet. Eher im Gegenteil: Der Wissenschaftsrat hat in seinen „Empfehlungen zu einem Wissenschaftstarifvertrag und zur Beschäftigung wissenschaftlicher Mitarbeiter“ vom 30.01.2004 (Drs. 5923/04) schon bzgl. des wissenschaftlichen Personals eine Eindämmung des Befristungsunwesens im Interesse der Funktionsfähigkeit der Wissenschaft eingefordert und auf mildere Instrumente zur Lösung etwaiger Finanzprobleme im Zusammenhang von Drittmittelprojekten hingewiesen.

Zwar stützt sich der Regierungsentwurf in der Gesetzesbegründung auf Ausführungen des BVerfGs. Diese Formulierungen vermögen aber eine erweiterte Befristungsregelung für das nichtwissenschaftliche Personal nicht zu tragen. Die Ausführungen des BVerfGs beziehen sich auf die spezifische Situation der Beschäftigung von wissenschaftlichem Personal in Drittmittelprojekten, das zum Stammpersonal regelmäßig hinzutritt, von den zahllosen Missbrauchsfällen („Dauerprojektbeschäftigte“) einmal abgesehen. Dagegen ist derzeit das nichtwissenschaftliche Personal zur Unterstützung von Drittmittelprojekten regelmäßig bereits vorhanden, ja vielfach Voraussetzung für die Drittmittelgewährung. Welche Friktionen sollen hier also im Interesse eines funktionierenden Wissenschaftssystems behoben werden? Es gibt hier keine Komplikationen, „die sich aus der früheren Rechtslage ergaben“.

*6. Es wird die Auffassung vertreten, dass eine zeitlich befristete Drittmittelfinanzierung als alleiniger Befristungstatbestand mit arbeitsrechtlichen Grundsätzen des Grundgesetzes oder des EU-Rechts nicht vereinbar sei. Dabei wird insbesondere auf die*

Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner über befristete Arbeitsverträge verwiesen, die durch die Richtlinie 1999/70/EG vom 28. Juni 1999 für die Mitgliedstaaten verbindlich erklärt worden ist sowie auf die EU-Charta für Forscherinnen und Forscher (KOM(2005)576endg.). Wie bewerten Sie diese Auffassung?

Erklärtes Ziel der Richtlinie 1999/70/EG vom 28.06.1999, die im wesentlichen durch das TzBfG und die §§ 57a ff. HRG in nationales Recht umgesetzt wurde, war es, befristete Beschäftigungsverhältnisse zu Gunsten von Kündigungsschutzregelungen einzudämmen. Die Regelungen nach WissZeitVG zur Befristung von Drittmittelbeschäftigungsverhältnissen stehen dazu im Gegensatz, weil sie die unbefristete Befristung zulassen und keinerlei Konzept des Gesetzgebers ersichtlich ist, wie längere Zeit aus Drittmitteln befristet Beschäftigte in ein verstetigtes Beschäftigungsverhältnis gelangen können. Dieser Gesichtspunkt hat offenbar bereits in der Entscheidung des EuGH vom 04.07.2006 - C-212/04 - eine maßgebliche Rolle gespielt. Der EuGH teilt die GEWERKSCHAFTLICHE Einschätzung, dass der wiederholte Rückgriff auf befristete Arbeitsverträge als Quelle potenziellen Mißbrauchs zu Lasten der Arbeitnehmer anzusehen ist. Mit dem WissZeitVG sendet die Bundesregierung ein falsches europapolitisches Signal.

Mit der sog. Forschungs-Charta (KOM (2005) 576 endg.) hat die EU-Kommission am 11.03.2005 den Arbeitgebern der Mitgliedstaaten empfohlen: **„Arbeitgeber und/oder Förderer sollten dafür sorgen, dass die Leistung von Forschern nicht durch die Instabilität von Arbeitsverträgen beeinträchtigt wird, und sollten sich daher so weit wie möglich dafür einsetzen, die Stabilität der Beschäftigungsbedingungen für Forscher zu verbessern und damit die in der EU-Richtlinie über befristete Arbeitsverträge niedergelegten Grundsätze und Bedingungen in die Praxis umzusetzen und zu beachten.“**

Die Liste der Unterzeichner dieser freiwilligen Selbstverpflichtung ist inzwischen eindrucksvoll (s.

[http://europa.eu.int/eracareers/index\\_en.cfm?l1=42&l2=0&l3=0&CFID=5261978&CFTOKEN=7d825ef37ddab675-754A2DC1-DF4C-CC25-9AAE223ED017A63A](http://europa.eu.int/eracareers/index_en.cfm?l1=42&l2=0&l3=0&CFID=5261978&CFTOKEN=7d825ef37ddab675-754A2DC1-DF4C-CC25-9AAE223ED017A63A)

). Die distanzierende Erklärung der deutschen

Wissenschaftsorganisationen und Förderer vom 01.10.2006

([http://www.humboldt-foundation.de/de/aktuelles/presse/doc/2006\\_forschercharta\\_erklaerung.pdf](http://www.humboldt-foundation.de/de/aktuelles/presse/doc/2006_forschercharta_erklaerung.pdf)) ist von der EU-Kommission am Vorabend der Deutschen EU-

Ratspräsidentschaft mit Unverständnis aufgenommen worden. Die Unterzeichner hatten erklärt, die Zielsetzung, stabile und beständige Arbeitsbedingungen für Wissenschaftler zu schaffen, dürfe nicht zur Einschränkung der Befristungsmöglichkeit von Arbeitsverträgen führen. Zeitlich befristete Arbeitsverträge seien nach ihrem Verständnis ein wichtiges Instrument, die Ausbildungsaufgabe von Forschungseinrichtungen und eine belebende Fluktuation im wissenschaftlichen Bereich zu gewährleisten.

Die sog. Forschungs-Charta greift demgegenüber wesentliche Forderungen der Gewerkschaften auf. Ein nationales Gesetz zur Ausweitung der Befristungspraxis und zur völligen Flexibilisierung im Bereich der Drittmittelforschung, das nicht Richtlinien-konform ist (s.o.) und den Zielen der sog. Forschungs-Charta diametral entgegenläuft, kann keine GEWERKSCHAFTLICHE Unterstützung finden.

*9. Ist der von der Regierung vorgelegte Gesetzentwurf gegenüber der Befristung von Arbeitsverhältnissen in der Wissenschaft im Vergleich mit der Rechtslage im europäischen Ausland eher restriktiv, besonders flexibel oder liegt er im Wesentlichen auf der Linie existierender Regelungen im europäischen Ausland? Sehen Sie hier Auswirkungen auf die deutsche Wettbewerbsfähigkeit im europäischen Wissenschafts- und Forschungsraum?*

In mehreren europäischen Nachbarländern - wie im Vereinigten Königreich und in den Niederlanden - kritisieren inzwischen die Wissenschaftseinrichtungen selbst die Befristungspraxis. Sie rücken davon ab und handeln mit den Gewerkschaften Verträge aus, in denen die Befristung an wenige, klare Sachgründe gebunden wird (s. [http://www.gew.de/Befristete\\_Vertraege.html](http://www.gew.de/Befristete_Vertraege.html)). Das BMBF trägt mit seiner Gesetzesinitiative diesen internationalen Entwicklungen nicht Rechnung. Damit gerät Deutschland im Europäischen Hochschul- und Forschungsraum ins Abseits und in Gefahr, bei der Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen ins Hintertreffen zu geraten.

*10. Ist die im Entwurf weiterhin enthaltene Tarifsperre rechtlich unbedenklich oder stellt sie einen unzulässigen Eingriff in laufende Tarifverhandlungen dar? Sollte die Tarifsperre - wie im Entwurf vorgesehen - aufrechterhalten werden? Wie bewerten Sie den Hinweis auf die 15-Jahre-Zugehörigkeitsregelung in der Gesetzesbegründung in Anbetracht der rechtlichen Unterschiede in den Tarifgebieten Ost und West?*

Das HRG enthielt im Zusammenhang mit den Befristungsregelungen im § 57a Satz 2 seit 1985 eine Festlegung, die abweichende tarifvertragliche Regelungen auch für die Zukunft ausschloss. Die GEW und die damalige Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV) sahen dadurch das durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Recht der Tarifautonomie verletzt und legten Verfassungsbeschwerden ein. Dieser wurde vom Ersten Senat des Bundesverfassungsgerichts (nach elf Jahren) am 24.04.1996 nicht stattgegeben (BVerfGE 94, 268). Die Tarifsperre für befristet Beschäftigte wurde durch § 57a Abs. 1 Satz 3 des 5. HRGÄndG vom 23.02.2002 bei der Festlegung der Höchstbefristungsdauer und der Länge eines einzelnen Fristvertrages nach Maßgabe fachlicher Besonderheiten leicht gelockert. Sie wurde durch das Gesetz zur Änderung dienst- und arbeitsrechtlicher Vorschriften im Hochschulbereich (HdaVÄndG) vom 27.12.2004 bestätigt und soll durch WissZeitVG § 1 Abs. 1 Satz 2-4 unverändert fortgeschrieben werden. Das kann von den Gewerkschaften nicht akzeptiert werden! Die gegenwärtige Situation unterscheidet sich von

der historischen, die zum HFVG vom 26.06.1985 geführt hat, grundlegend: Es mangelt heute unzweifelhaft an dem für das Bundesverfassungsgericht relevanten Tatbestand einer Nichteinigung der Tarifvertragsparteien über eine entsprechende Regelung. Seit dem 01.11.2006 ist der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) mit seinem Besonderen Teil Wissenschaft (§ 40) in Kraft. Die Tarifverhandlungen sind weder abgeschlossen noch gescheitert. Im Gegenteil: die ausufernde Fristvertragspraxis im Wissenschaftsbereich hat die Tarifvertragsparteien (Länder und Gewerkschaften) zu der einvernehmlichen Mahnung veranlasst, Befristungen im Wissenschaftsbereich verantwortungsbewusst zu handhaben (s. Niederschriftserklärung zum TV-L I Nr. 17 und 18). Mit dem WissZeitVG wird, soweit es um erweiternde Befristungsregelungen im Vergleich zum HRG geht, also unzumutbar in das durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Recht der Tarifautonomie eingegriffen. Deswegen ist das WissZeitVG in der vorliegenden Fassung grundsätzlich abzulehnen.

Der Wissenschaftsrat (WR) hat in seinen "Empfehlungen zu einem Wissenschaftstarifvertrag und zur Beschäftigung wissenschaftlicher Mitarbeiter" vom 30.01.2004 (Drs. 5923/04) eine Erleichterung betriebsbedingter Kündigungen für Drittmittelbeschäftigte bei endgültigem Ausbleiben weiterer Drittmittel gefordert. Der WR verpflichtet seine Vorschläge allerdings dem Ziel, unbefristete Arbeitsverhältnisse in Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu vermehren. Die gern verwendete Metapher des Kündigungsschutzes/der 15-Jahre-Zugehörigkeitsregelung als „Job-Bremse“ gehört jedoch eindeutig in den Bereich des Legendären: Im Tarifgebiet Ost gelten die Unkündbarkeitsregeln des Bundesangestelltentarifvertrags (BAT) § 53 Abs. 3 nicht. Dadurch ist aber bislang kein einziges zusätzliches unbefristetes Arbeitsverhältnis in der Wissenschaft begründet worden. Im August 2006 hat zudem die von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Studie des Zentrums für Personalforschung der Universität Hamburg (Florian Schramm/Ulrich Zachert, Das Arbeitsrecht in der Personalpolitik: Eine Qualitative Studie zur personalwirtschaftlichen Rezeption des Arbeitsrechts, Zwischenergebnisse August 2006, s. auch Heide Pfarr u.a., Der Kündigungsschutz zwischen Wahrnehmung und Wirklichkeit, München/Mering 2005 nach Böcklerimpuls 14/2006 S. 3) empirisch nachgewiesen, dass selbst in der Wirtschaft die geltenden Kündigungsschutzbestimmungen die Unternehmen nicht davon abhalten, bei Bedarf neue Leute einzustellen.

*12. Welche Gründe sprechen aus Ihrer Sicht gegen die Anwendung der in § 2 Abs.1 WissZeitVG benannten sachgrundlosen Befristung auch in Forschungseinrichtungen gemäß § 5 WissZeitVG? Halten Sie Differenzierungen in den Befristungsmöglichkeiten zwischen Hochschule und Forschungseinrichtungen für notwendig und wenn ja, wie könnten diese aussehen?*

*17. Halten Sie eine stärkere Differenzierung im Rahmen des Gesetzes für angemessen, die die unterschiedlichen Situationen an Hochschulen*

*und an außeruniversitären Forschungseinrichtungen berücksichtigt?  
Wenn ja, wie könnte diese aussehen?*

Die vollständige Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse in der Drittmittelforschung geht mindestens teilweise am Bedarf des Wissenschaftsbetriebs vorbei, denn die Finanzierungsstruktur der Forschungseinrichtungen ist inhomogen. Die Fraunhofer-Gesellschaft (FhG) beispielsweise führt Vertragsforschung für die Industrie, für Dienstleistungsunternehmen und für die Öffentliche Hand aus. Drittmittel sind in der FhG im Grunde „Erstmittel“. Die Dominanz der Auftragsforschung bewirkt, dass das wissenschaftliche Personal die Qualifikationsphasen nach HRG nicht vorrangig für die Promotion nutzt, sondern dass die Bearbeitung der Projekte im Vordergrund steht. Die Befristung von Drittmittelbeschäftigten müsste also auf „zusätzliche“ Drittmittelprojekte beschränkt werden, um eine weitgehende Flexibilisierung aller Beschäftigungsverhältnisse in einigen Einrichtungen zu verhindern. Missbrauch ist zu befürchten, auch wenn die FhG seit 2003 signifikant häufiger den vom Wirtschaftsplan zugelassenen Spielraum für unbefristete Einstellmöglichkeiten (s. G. Hilb/P. Hoyer, Strategische Institutsanalyse. Ein Instrument der Forschungsplanung innerhalb der FhG, Wissenschaftsmanagement 3, Mai/Juni 2006, S. 9ff. bes. Abb.3) nutzt.

Im Übrigen halten die Gewerkschaften ein differenzierendes Personalstatut im Wissenschaftsbereich für kontraproduktiv. Unter dem Gebot der Durchlässigkeit wurde auch der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) mit seinem Besonderen Teil Wissenschaft vereinbart, dessen institutioneller Geltungsbereich Hochschulen und Forschungseinrichtungen umfasst.

## **II. Wissenschaftspolitische Bewertung**

*13. Halten Sie das WissZeitVG für eine geeignete Grundlage, um Nachwuchswissenschaftler/innen zu fördern und ihre Karriereperspektiven zu erhöhen? Trägt das Gesetz zur Schaffung von attraktiven Studien- und Arbeitsbedingungen bei? Ist die drittmittelbasierte befristete Beschäftigung Ihrer Auffassung nach ein geeignetes sowie angemessenes Instrument, WissenschaftlerInnen im Wissenschaftssystem dauerhaft zu halten, um die anfallenden Aufgaben hinreichend erfüllen zu können?*

*14. Wird der neue Befristungstatbestand in der Praxis akzeptiert werden und wird er die intendierte Verbesserung für die Hochschulen und Forschungseinrichtungen bringen? Wie bewerten Sie die Auswirkungen auf die internationalen Forschungsk Kooperationen, die von vornherein auf Zeit angelegt sind und eine hohe Mobilitätsbereitschaft erfordern?*

Das WissZeitVG ist nicht nur kein geeignetes Instrument, um die Beschäftigungsbedingungen im Wissenschaftsbetrieb attraktiver zu

machen, sondern es wird sich negativ auf das Wissenschaftssystem insgesamt auswirken.

Das WissZeitVG ignoriert das strukturelle Problem, dass es unterhalb der Professur zu wenig Dauerbeschäftigungsmöglichkeiten und Karriereperspektiven in der Wissenschaft gibt. Der Gesetzentwurf legt den „typischen Problemfall in der Praxis“ (ein/e Habilitierte/e bzw. ein/e JuniorprofessorIn oder anderweitig Qualifizierte/n vor der Ruferrreichung auf die Professur mit selbst eingeworbenen Drittmitteln in der Tasche) zu Grunde - und greift damit viel zu kurz. Die unmittelbare Anschlussbeschäftigung nach der Qualifikation ist die Sorge einer Teilgruppe der Beschäftigten in Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Selbstverständlich tritt die GEW dafür ein, dass den Betroffenen eine Perspektive geboten wird. Allerdings kann sich diese nur im Kontext einer aufgabengerechten Personalstruktur auf der Basis tarifvertraglicher Regelungen eröffnen. Das WissZeitVG stellt nur scheinbar eine Lösung dar: ohne zeitliche Obergrenzen bzw. eine Höchstbefristungsdauer soll künftig in der Wissenschaft unbefristet befristet eingestellt werden. Im Einzelfall lässt sich die Verweildauer an der Hochschule oder Forschungseinrichtung so um Jahre verlängern. Die Entscheidung, sich nötigenfalls auf Wege außerhalb des Wissenschaftsbetriebs umzuorientieren, wird mit dem WissZeitVG allerdings nur nach hinten verschoben. Das ist jedoch keine Karriereperspektive. Das ist keine Beschäftigungsgarantie, sondern das ist das lebenslange Risiko, sachgrundlos gekündigt zu sein, wenn der Arbeitsvertrag ausläuft. Das Beschäftigungsrisiko tragen allein diejenigen, die sich auf die Forschungsarbeit eingelassen haben. Der Arbeitgeber ist von seiner Pflicht entbunden, durch Personalplanung und -entwicklung eine aufgabengerechte Personalstruktur zu konzipieren. Der Arbeitgeber verweigert sich damit seiner sozialen Verantwortung.

Gleichzeitig soll die Befristungspraxis ausgeweitet werden. Zukünftig soll auch das nichtwissenschaftliche und nichtkünstlerische Personal in der Drittmittelforschung nach Kassenlage beschäftigt werden. Mit dem WissZeitVG wird eine wachsende Beschäftigtengruppe im Wissenschaftsbetrieb ihrer Arbeitnehmerschutzrechte beraubt. Laut OECD-Statistik sind immerhin 45,6 Prozent des Personals im Forschungs- und Entwicklungsbereich drittmittelfinanziert (Quelle: Wissenschaftsrat, Empfehlungen zur künftigen Rolle der Universitäten im Wissenschaftssystem vom 27.01.2006 [Drs. 7067-06] S. 95).

Die Einbeziehung des sog. wissenschaftsakkessorischen Personals in das WissZVG wird darüber hinaus zu einer erheblichen Veränderung der Beschäftigtenzahlen im nichtwissenschaftlichen Bereich und bei der Grundausstattung von Professuren führen. Denn wenn diese MitarbeiterInnen unter den im Gesetzentwurf vorgesehenen erleichterten Bedingungen befristet beschäftigt werden können, ist zu befürchten, dass jedes Freiwerden von Dauerstellen in diesem

Bereich zu deren Streichung durch die Hochschulverwaltung mit der Begründung führen wird, es sei Sache des/der Professors/in, seinen/ihren Bedarf an nichtwissenschaftlichem Personal durch das Einwerben von Drittmitteln zu decken.

Die Gesetzesbegründung enthält überdies sachdienliche Hinweise, wie man immer mehr Stellen in überwiegend drittmittelfinanzierte umwandeln kann (BR-Drs. 673/06 S. 16). Damit schießt der Gesetzgeber über das selbst gesteckte Ziel, Drittmittelforschung in Deutschland fördern zu wollen (ebenda S. 6), weit hinaus. Der Wissenschaftsrat hat wiederholt darauf hingewiesen (Stellungnahme zur Denkschrift der Deutschen Forschungsgemeinschaft: Perspektiven der Forschung und ihrer Förderung XI (2002-2006), in: Wissenschaftsrat, Empfehlungen und Stellungnahmen 2003, S. 71-102 bes. 74 f. und Empfehlungen zur künftigen Rolle der Universitäten im Wissenschaftssystem vom 27.01.2006 [Drs. 7067-06] S. 53 ff.), dass die Hochschulen ohne grundfinanziertes Personal, Infrastruktur und Sachmittel für die Forschung nicht in der Lage wären, Initiativen für neue Forschungsvorhaben zur Antragsreife zu bringen, die sog. „Drittmittelfähigkeit“ zu erlangen. Durch die personalwirtschaftlichen Optionen des WissZeitVG wird sich die deutsche Forschungsfinanzierung grundlegend wandeln. Mit dem Abschmelzen öffentlicher Haushaltsmittel, die der Grundfinanzierung der Hochschulen dienen, geht auch eine Einschränkung der Forschungsfreiheit einher: fehlendes Dauerpersonal dürfte der Freiheit zum Beschreiten neuer Fragestellungen und Wege, die sich vom mainstream der scientific community kreativ abheben, enge Grenzen setzen. Der Gesetzentwurf führt also nicht zu einer Stärkung, sondern zu einer tendenziellen Schwächung des Wissenschaftssystems.

*15. Welche Auswirkungen ergeben sich für die jungen in der Qualifizierung befindlichen Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen, die bisher sachgrundlos beschäftigt und über Drittmittel finanziert wurden? Halten Sie diesbezüglich Übergangsregelungen für notwendig?*

Die Schonzeit für „FristverbraucherInnen“ in der Qualifizierungsphase nach § 57 f Abs. 2 5.HRGÄndG vom 23.02.2002 ist durch das HdaVÄndG vom 27.12.2004 bis zum 29.02.2008 verlängert worden. Dieser Sachverhalt dürfte in der Wissenschaft hinreichend bekannt sein und keine weiteren Übergangsregelungen erfordern.

Neu ist im WissZeitVG allerdings, dass Drittmittelbefristung bereits in Anspruch genommen werden kann, wenn die Höchstbefristungsdauer nach § 2 Abs. 1 noch nicht ausgeschöpft wurde und dass derartige Drittmittelverträge auf die zulässigen Befristungszeiten nach § 2 Abs. 1 angerechnet werden (s. BR-Drs. 673/06 S. 16. 18). Wer nach zügiger Qualifikationsphase eine drittmittelfinanzierte Anschlussbeschäftigung findet, kann also nicht notwendigerweise

durch das WissZeitVG mit einer längeren Verweildauer an der Hochschule oder Forschungseinrichtung rechnen - darüber sollte der wissenschaftliche Nachwuchs nicht im Unklaren gelassen werden.

*16. Ist eine stärkere Differenzierung von wissenschaftlichem und nichtwissenschaftlichem Personal sinnvoll und geboten? Wenn ja, ist diese notwendige Differenzierung im Rahmen des Gesetzes realisierbar?*

Die gesellschaftlichen Erwartungen an die Ausbildungs- und Forschungsleistungen in Hochschulen und Forschungseinrichtungen sind gewachsen. Veränderte politische, rechtliche und finanzielle Rahmenbedingungen fordern das wissenschaftliche, technische und Verwaltungspersonal ebenso heraus wie die Weiterentwicklung hochkomplexer Forschungsprozesse in den einzelnen Disziplinen bzw. zwischen ihnen. Die neuen Realitäten am „Arbeitsplatz Hochschule und Forschung“ erfordern zwingend eine differenzierte, nämlich aufgabengerechte Personalstruktur. Diese sollte sich auf die konkreten Tätigkeitsmerkmale für Forschung, Lehre und Organisation/Dienstleistung gründen und möglichst durchlässig sein. Unter dem Aspekt der Durchlässigkeit ist keine Differenzierung zwischen Hochschulen und Forschungseinrichtungen vorzunehmen (vgl. Antworten zu Fragen 12 und 17). Funktionale Differenzierungen sind in bestimmten Bereichen durchaus fließend. So ergeben sich für Wissenschaftliche MitarbeiterInnen an Fachhochschulen immer wieder Probleme bei der Ausführung von Vermittlungstätigkeiten, die sowohl Elemente von Lehre enthalten als auch den Charakter von (labor)praktischen Anleitungen haben können. Bundesgesetzliche Regelungen sind hier ohnehin nicht mehr maßgeblich, da die Regelungskompetenz in Fragen der Personalstruktur bei den Ländern liegt und von den Wissenschaftseinrichtungen selbst beansprucht wird. Unabhängig von einer vorhandenen oder künftigen Personalstruktur lassen sich die notwendigen Differenzierungen in einer sachgerechten Eingruppierungsordnung abbilden wie sie für den TVÖD und den TV-L gegenwärtig von den Tarifparteien erarbeitet wird - in dieser Rolle ist die Bundesregierung wohl auch von der FDP-Bundestagsfraktion in ihrem Antrag vom 08.11.2006 (BT-Drs. 16/3286) gefragt.

*18. Wie bewerten Sie in diesem Zusammenhang die Aussichten eines Wissenschaftstarifvertrages, hinsichtlich der wissenschaftlichen Erfordernisse an universitären und außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu angemesseneren Lösungen zu kommen? Wäre dieser eine Alternative zu gesetzlichen Regelungen und welche Realisierungschancen sehen Sie?*

Nach Auffassung der Gewerkschaften ist der sachgemäße Regelungsstandort für die Bedingungen und Formen (befristeter) Beschäftigung nicht ein Gesetz, sondern ein Tarifvertrag. Auch die öffentlichen Arbeitgeber auf Länderebene haben inzwischen anerkannt, dass für die Beschäftigten in der Wissenschaft und in den

Universitätsklinika ein spezifischer Regelungsbedarf besteht. Am 01.11.2006 ist der „Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder“ (TV-L) in Kraft getreten; er enthält Sonderregelungen für die Wissenschaft (§ 40). Es gibt also bereits tarifvertragliche Regelungen, die jetzt und künftig ausgestaltet werden. Unter dem Aspekt der Zumutbarkeit der Regelung hinsichtlich ihres Eingriffes in die Tarifautonomie ergeben sich verfassungsrechtliche Bedenken gegen das WissZeitVG (vgl. Antwort zu Frage 10).

Weitere tarifvertragliche Regelungen können derzeit eine hohe Realisierungschance beanspruchen, nachdem das Plenum der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) am 14.11.2006 den TV-L „als einen ersten und wichtigen Schritt hin zu einem wissenschaftsadäquaten, flexiblen und leistungsbezogenen Tarifrecht“ begrüßt und die Länder zur zügigen Aufnahme von Verhandlungen mit den Gewerkschaften über die Eingruppierung aufgefordert hat; dazu hat die HRK einen eigenen Vorschlag angekündigt. Prof. Dr. Jürgen Mlynek, Präsident der Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren, hat sich auf der Konferenz der Arbeitsgemeinschaft der Betriebs- und Personalräte der außeruniversitären Forschungseinrichtungen (AGBR) am 10.11.2006 in Braunschweig für einen neuen Anlauf zur Verbesserung der Tarifsituation im Wissenschaftsbereich ausgesprochen und Pilotvorhaben in der außeruniversitären Forschung angeregt. Prof. Dr. Ernst Th. Rietschel, Präsident der Leibniz-Gemeinschaft, hatte schon im Sommer den Arbeitgeber Bund aufgefordert, die Regelungen des TV-L zu übernehmen.

Zustimmung gibt es auch im politischen Raum: Die „AG Bildung und Forschung“ der CDU/CSU-Bundestagsfraktion hat in ihren „10 Punkte(n) für einen zukunftsfähigen Hochschulpakt“ vom 17.07.2006 zur Bewältigung des Studierendenandrangs die Flexibilisierung des Personalsystems durch einen geeigneten Wissenschaftstarif gefordert. Die FDP-Bundestagsfraktion knüpft mit ihrem Antrag „Wissenschaftssystem zukunftsfähig gestalten - wissenschaftsadäquate Arbeitsbedingungen schaffen“ (BT-Drs. 16/3286) vom 08.11.2006 an ihre Forderung nach einem Wissenschaftstarifvertrag aus der letzten Legislaturperiode (BT-Drs. 15/1716) an. Der Parteirat von Bündnis 90/Die Grünen hatte sich mit Beschluss vom 29.11.2004 zum Wissenschaftstarifvertrag bekannt, der SPD-Parteivorstand mit den Weimarer Leitlinien „Innovation“ vom 06.01.2004. Die Bundesministerin für Bildung und Forschung, Dr. Annette Schavan, hat in ihrer Rede anlässlich der Regierungserklärung zu Bildung und Forschung vom 01.12.2005 angekündigt, die Möglichkeiten eines Wissenschaftstarifs zu prüfen. Sie steht noch immer im Wort - mit der Gesetzesinitiative wird es nicht gehalten.

### III. Qualifikation, Vereinbarkeit von Familie und Beruf

19. *Wie bewerten Sie grundsätzlich den Vorschlag des Gesetzentwurfs in § 2 Abs.1 S.2 WissZeitVG, Kindererziehungszeiten in der Qualifizierungsphase stärker zu berücksichtigen? Welche familien- und gleichstellungspolitischen Effekte kann bzw. wird diese Regelung auslösen?*

20. *In der Gesetzesbegründung heißt es: „Für eine Vereinbarung von Ganztagsarbeit in der Wissenschaft mit der Pflege und Betreuung von Kindern wären Ganztagsbetreuungsangebote für Kinder ab dem ersten Lebensjahr erforderlich.“ Welche Maßnahmen halten Sie dazu und darüber hinaus von Seiten des Bundes und der Länder für erforderlich, um Hochschulen und Forschungseinrichtungen familienfreundlicher zu gestalten und um die Benachteiligung von Frauen in der Wissenschaft und Forschung zu überwinden?*

23. *Wie beurteilen Sie die Übernahme und Erweiterung der Regelung in den Gesetzentwurf hinsichtlich ihrer Wirkung auf die Attraktivität von Arbeitsverhältnissen im Wissenschaftsbetrieb zur besseren Vereinbarkeit mit familien- und gleichstellungspolitischen Zielen und Erfordernissen?*

Die Gesetzesbegründung (BR-Ds. 673/06 S. 7) greift ein gesellschaftspolitisches Monitum auf, dass AkademikerInnen im Vergleich zu anderen Berufsgruppen zu wenige Kinder hätten und identifiziert als eine der Hauptursachen dafür die Schwierigkeiten, wissenschaftliche Qualifizierung und Familiengründung in derselben Lebensphase zu realisieren.

Das WissZeitVG § 2 Abs. 1 Satz 3 und Abs. 5 Nr. 1 bietet nun an, dass vollzeitbeschäftigte Mütter (und auch Väter) ihre Qualifizierungsphase um je zwei Jahre pro Kind unter 18 Jahren verlängern können. Dabei liegt die Prämisse zu Grunde: Eltern sind nicht voll einsatzfähig, sie brauchen länger, für die wissenschaftliche Arbeit. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf soll nach dem WissZeitVG durch ein Nacheinander der Lebensabschnitte erzielt werden. Die Eltern müssen sie individuell leisten. Es wird bezweifelt, dass mit dem WissZeitVG für Väter ein Anreiz gesetzt wird, sich intensiver um Kinder zu kümmern, als sie das bisher tun. Erfahrungsgemäß werden Frauen versuchen, diese Option zu nutzen. Damit tragen sie einseitig die Risiken der Unterbrechung des wissenschaftlichen Werdegangs, wenn nicht entsprechende Vorsorge für eine paritätische Nutzung der Maßnahme getroffen wird. Die Realisierung derartiger Verlängerungszeiten ist allerdings abhängig von der Bereitschaft des Arbeitgebers, die Befristungshöchstgrenzen auszuschöpfen. Ein rechtlicher Anspruch der Betroffenen auf Vertragsverlängerung besteht jedenfalls nicht, auch wenn das in der medialen Ankündigung der Gesetzesinitiative bislang nicht deutlich geworden ist. Eine Verlängerungsmöglichkeit der Qualifizierungsphase ist im Einzelfall sicherlich eine Entlastung. Allein, der Erziehungsauftrag und das Betreuungserfordernis für die Kinder bleiben auch nach Ablauf der Fristverlängerung bestehen.

Gleichwohl tritt durch die im WissZeitVG vorgesehene pauschale Nichtanrechnung von zwei Jahren pro Kind auf die verfügbare Qualifikationszeit eine klare Verbesserung für die Betroffenen ein, denn die gesetzliche Möglichkeit soll nicht nur Vollbeschäftigten eröffnet werden, sondern auch Teilzeitbeschäftigten und StipendiatInnen. Ob die Maßnahme zur gewünschten Erhöhung der Geburtenrate führt, bleibt abzuwarten. An eine familienpolitische Maßnahme knüpft sich aus GEWERKSCHAFTLICHER PERSPEKTIVE die Erwartung, dass die Arbeitsbedingungen in Wissenschaftseinrichtungen familienfreundlicher gestaltet werden und Chancengleichheit für die Geschlechter, aber auch zwischen Eltern und Kinderlosen hergestellt wird. Hier sind die Länder und die Wissenschaftsarbeitgeber in der Pflicht. Erforderlich sind spezifische staatliche Förderprogramme und dem Gender Mainstreaming verpflichtete Steuerungsinstrumente, etwa Anreiz- und Sanktionssysteme bei der Mittelverteilung und Ergebnis-Quoten, wie sie DFG-Präsident Prof. Dr. Ernst-Ludwig Winnacker vorgeschlagen hat. Die NachwuchswissenschaftlerInnen selbst wünschen sich Ganztagsbetreuungsangebote für ihre Kinder und vor allem verlässliche Beschäftigungsperspektiven, d. h. mehr unbefristete Stellen (so etwa Dr. habil. Angela Risch, 36 und Mutter eines einjährigen Sohnes, als Pallas-Athena Botschafterin 2005 im Interview, duzMAGAZIN 10, 2006, S.35).

*22. Wie bewerten Sie die bisherigen Erfahrungen mit der bestehenden Regelung des § 57b Abs.4 Nr.1 HRG, der eine Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrages im Falle von Kindererziehungszeiten für maximal zwei Jahre vorsieht? War diese Regelung zur Förderung der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Qualifizierungsphase und Kindererziehung ausreichend?*

Die Befristungspraxis in den Hochschulen und Forschungseinrichtungen ist nur unzureichend dokumentiert. Auswirkungen der seit dem 23.02.2002 geltenden hochschulrahmenrechtlichen Regelungen lassen sich daher kaum abschätzen. Eine entsprechende Bewertung wurde auch weder bei der Kleinen Anfrage der CDU/CSU-Bundestagsfraktion vom 12.07.2005 zur „Situation von Frauen in Wissenschaft und Forschung“ abgefragt - die Bundesregierung hat in ihrer Antwort (BT-Drs. 15/5907) keine Aussagen dazu gemacht - noch in der Kleinen Anfrage der Linksfraktion im Deutschen Bundestag vom 02.11.2006 (BT-Drs. 16/3237). Die Absichtserklärung des Gesetzgebers, die Auswirkungen der neuen Regelungen und deren Auswirkung in der Praxis zu evaluieren, ist sehr zu begrüßen. Das Parlament hat es in der Hand, die Ergebnisse zeitnah einzufordern.

*24. Sind Sie der Auffassung, dass die in § 2 Abs. 5 WissZeitVG benannten Nichtanrechnungszeiträume auch für die in § 6 WissZeitVG genannten studentischen Hilfskräfte gelten sollte? Ist dies nach Ihrer Meinung insbesondere vor dem Aspekt der Gleichbehandlung notwendig?*

Ja, das ist die Auffassung der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW). Es handelt sich um ein Defizit schon des 5. HRGÄndG vom 23.02.2002, dessen Beseitigung die GEW auch in ihrer Stellungnahme zum HdaVÄndG vom 29.04.2004 gefordert hatte (s. unter [http://www.gew.de/Binaries/Binary11193/GEW-Stn\\_Hochschulpersonal.pdf](http://www.gew.de/Binaries/Binary11193/GEW-Stn_Hochschulpersonal.pdf)). Ein sachlicher Grund für die Schlechterstellung der studentischen Hilfskräfte gegenüber anderen Beschäftigtengruppen ist nicht ersichtlich. Die Anrechnung von Mutterschutz bzw. der Elternzeit auf die Vertragslaufzeit stellt auch für studentische Beschäftigte eine nicht zu rechtfertigende Benachteiligung dar. Im Hinblick darauf, dass Studierende in postgradualen Master-Studiengängen nach Maßgabe des Landesrechts sowohl als studentische als auch als wissenschaftliche oder künstlerische Hilfskräfte beschäftigt werden können, ist die Gleichbehandlung dringend geboten.

### **Fazit**

Die GEW sieht durchaus Verbesserungen, die der Gesetzentwurf Eltern und Forschenden eröffnet. Die positiven Effekte werden jedoch durch erhebliche Risiken und Nebenwirkungen in den Schatten gestellt. Die Fortschreibung der Tarifsperre und die Ausweitung der Befristung auf das nichtwissenschaftliche und nichtkünstlerische Personal in der Drittmittelforschung ist für die Gewerkschaften inakzeptabel. Eine aufgabengerechte Personalwirtschaft in zunehmend rechtlich verselbstständigten Wissenschaftseinrichtungen ist nach der Föderalismus-Reform nicht mehr mit dem Instrument eines Bundesgesetzes lösbar, sondern nur mit wissenschaftsspezifischen tarifvertraglichen Regelungen.

*Die Antworten sind in Zusammenarbeit mit den GEW-Projektgruppen „Arbeitsplatz Hochschule und Forschung“ und „Frauen in Hochschule und Forschung“ formuliert worden.*

*Frankfurt am Main, 24. November 2006*