

Gesetzentwurf

der Bundesregierung

Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

A. Problem und Ziel

Die im Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) verankerten Sonderregelungen zur Befristung von wissenschaftlichem und künstlerischem Personal in der Qualifizierungsphase sowie in drittmittelfinanzierten Projekten stellen geeignete und überwiegend belastbare Instrumente dar, um befristete Beschäftigungsverhältnisse mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern eingehen zu können. Dies hat die Gesetzesevaluation aus dem Jahr 2011 ergeben. Allerdings enthält die Evaluation auch Hinweise, dass der Anteil von Befristungen – insbesondere über sehr kurze Zeiträume – ein Maß erreicht hat, das weder gewollt war, noch vertretbar erscheint. Zudem haben sich bei einzelnen Regelungen des Gesetzes in der Anwendung Auslegungsprobleme gezeigt.

Mit dem Änderungsgesetz soll – sei es durch Neuregelungen, sei es durch eine stärkere Konturierung bestehender Regelungen – Fehlentwicklungen in der Befristungspraxis entgegengetreten werden, ohne die in der Wissenschaft erforderliche Flexibilität und Dynamik zu beeinträchtigen. Mit der Novelle werden – wie im Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD für die 18. Legislaturperiode vorgesehen – die auf eine Verbesserung der Beschäftigungssituation ihres wissenschaftlichen Personals zielenden Bemühungen der Hochschulen und Forschungseinrichtungen als Arbeitgeber des wissenschaftlichen Personals wirksam flankiert.

B. Lösung

Unsachgemäße Kurzbefristungen sollen im WissZeitVG dadurch unterbunden werden, dass die Befristungstatbestände um Orientierungspunkte für die Gestaltung der individuellen Vertragsdauer ergänzt werden.

Aus dem WissZeitVG soll sich künftig klar ergeben, dass die sachgrundlose Befristung nur zulässig ist, wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt.

Die Anwendbarkeit der Regelung des WissZeitVG zur Befristung wegen Drittmittelfinanzierung auf nicht wissenschaftliches Personal soll entfallen.

Klarstellungen sollen in Bezug auf den im WissZeitVG verwandten Kindbegriff erfolgen sowie in Bezug auf die Unterbrechungstatbestände (zum Beispiel Mutterschutz und Elternzeit oder Pflege von Kindern oder Angehörigen), die geeignet sind, einen Arbeitsvertrag in der Qualifizierungsphase zu verlängern. Ferner soll

die Befristung von studienbegleitenden Arbeitsverhältnissen, deren Gegenstand die Erbringung von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten ist, klarer geregelt werden.

C. Alternativen

Keine.

D. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Keine.

E. Erfüllungsaufwand

E.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Für Bürgerinnen und Bürger entsteht kein Erfüllungsaufwand.

E.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Für die Wirtschaft entsteht kein Erfüllungsaufwand.

E.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung

Für Hochschulen und wissenschaftliche Einrichtungen entsteht ein geringer Erfüllungsaufwand durch Einarbeitung in die geänderten gesetzlichen Regelungen.

F. Weitere Kosten

Keine.

BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND
DIE BUNDESKANZLERIN

Berlin, 28. Oktober 2015

An den
Präsidenten des
Deutschen Bundestages
Herrn Prof. Dr. Norbert Lammert
Platz der Republik 1
11011 Berlin

Sehr geehrter Herr Präsident,

hiermit übersende ich den von der Bundesregierung beschlossenen

Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des
Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

mit Begründung und Vorblatt (Anlage 1).

Ich bitte, die Beschlussfassung des Deutschen Bundestages herbeizuführen.

Federführend ist das Bundesministerium für Bildung und Forschung.

Die Stellungnahme des Nationalen Normenkontrollrates gemäß § 6 Absatz 1 NKRG ist als Anlage 2 beigefügt.

Der Bundesrat hat in seiner 937. Sitzung am 16. Oktober 2015 gemäß Artikel 76 Absatz 2 des Grundgesetzes beschlossen, zu dem Gesetzentwurf wie aus Anlage 3 ersichtlich Stellung zu nehmen.

Die Auffassung der Bundesregierung zu der Stellungnahme des Bundesrates ist in der als Anlage 4 beigefügten Gegenäußerung dargelegt.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Angela Merkel

Anlage 1

**Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des
Wissenschaftszeitvertragsgesetzes**

Vom ...

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz vom 12. April 2007 (BGBl. I S. 506) wird wie folgt geändert:

1. In § 1 Absatz 1 Satz 1 wird die Angabe „2 und 3“ durch die Angabe „2, 3 und 6“ ersetzt.
2. § 2 wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Absatz 1 Satz 1 genannten Personals, das nicht promoviert ist, ist bis zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig, wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt. Nach abgeschlossener Promotion ist eine Befristung bis zu einer Dauer von sechs Jahren, im Bereich der Medizin bis zu einer Dauer von neun Jahren, zulässig, wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt; die zulässige Befristungsdauer verlängert sich in dem Umfang, in dem Zeiten einer befristeten Beschäftigung nach Satz 1 und Promotionszeiten ohne Beschäftigung nach Satz 1 zusammen weniger als sechs Jahre betragen haben. Die vereinbarte Befristungsdauer ist jeweils so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist. Die nach den Sätzen 1 und 2 insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind. Satz 4 gilt auch, wenn hinsichtlich des Kindes die Voraussetzungen des § 15 Absatz 1 Satz 1 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes vorliegen. Die nach den Sätzen 1 und 2 zulässige Befristungsdauer verlängert sich bei Vorliegen einer Behinderung nach § 2 Absatz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch oder einer schwerwiegenden chronischen Erkrankung um zwei Jahre. Innerhalb der jeweils zulässigen Befristungsdauer sind auch Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrages möglich.“
 - b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 1 wird der Punkt am Ende durch die Wörter „; die vereinbarte Befristungsdauer soll der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen.“ ersetzt.
 - bb) Satz 2 wird aufgehoben.
 - c) Absatz 3 Satz 3 wird wie folgt gefasst:

„Die Sätze 1 und 2 gelten nicht für Arbeitsverhältnisse nach § 6 sowie vergleichbare studienbegleitende Beschäftigungen, die auf anderen Rechtsvorschriften beruhen.“
 - d) Absatz 5 wird wie folgt geändert:
 - aa) Satz 1 wird wie folgt geändert:
 - aaa) In Nummer 1 werden nach dem Wort „Jahren“ die Wörter „, auch wenn hinsichtlich des Kindes die Voraussetzungen des § 15 Absatz 1 Satz 1 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes vorliegen,“ eingefügt.
 - bbb) In Nummer 4 wird das Wort „und“ am Ende durch ein Komma ersetzt.
 - ccc) In Nummer 5 wird der Punkt am Ende durch das Wort „,und“ ersetzt.
 - ddd) Folgende Nummer 6 wird angefügt:

„6. Zeiten einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit, in denen ein gesetzlicher oder tarifvertraglicher Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht besteht.“

bb) Die Sätze 2 und 3 werden wie folgt gefasst:

„In den Fällen des Satzes 1 Nummer 1, 2 und 5 soll die Verlängerung die Dauer von jeweils zwei Jahren nicht überschreiten. Zeiten nach Satz 1 Nummer 1 bis 6 werden in dem Umfang, in dem sie zu einer Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages führen können, nicht auf die nach Absatz 1 zulässige Befristungsdauer angerechnet.“

3. § 3 Satz 2 wird aufgehoben.
4. § 4 Satz 2 wird aufgehoben.
5. § 5 Satz 2 wird aufgehoben.
6. Nach § 5 wird folgender § 6 eingefügt:

„§ 6

Wissenschaftliche und künstlerische Hilfstätigkeiten

Befristete Arbeitsverträge zur Erbringung wissenschaftlicher oder künstlerischer Hilfstätigkeiten mit Studierenden, die an einer deutschen Hochschule für ein Studium, das zu einem ersten oder einem weiteren berufsqualifizierenden Abschluss führt, eingeschrieben sind, sind bis zur Dauer von insgesamt vier Jahren zulässig. Innerhalb der zulässigen Befristungsdauer sind auch Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrages möglich.“

7. Der bisherige § 6 wird § 7.
8. Folgender § 8 wird angefügt:

„§ 8

Evaluation

Die Auswirkungen dieses Gesetzes werden im Jahr 2020 evaluiert.“

Artikel 2

Dieses Gesetz tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

I. Zielsetzung und Notwendigkeit der Regelungen

Artikel 5 Absatz 3 des Grundgesetzes (GG) verpflichtet den Staat, die Pflege der freien Wissenschaft und ihre Vermittlung an die nachfolgende Generation durch die Bereitstellung von personellen, finanziellen und organisatorischen Mitteln zu ermöglichen und zu fördern (BVerfGE 35,79,114 f.; BVerfGE 94, 268, 285). Diese Verpflichtung umfasst auch die Aufforderung, die erforderlichen arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen für die Beschäftigung des wissenschaftlichen Personals an den Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu gewährleisten.

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) ermöglicht mit seinen Befristungstatbeständen Fluktuationen beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal und damit einen laufenden Zustrom neuer Ideen an die Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Es stellt zudem sicher, dass sich jede Generation von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern qualifizieren kann, weil nicht alle Mittelbau-Stellen mit Dauerpersonal besetzt sind. Dies ist auch deshalb sachgerecht, weil die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der Qualifizierungsphase noch nicht auf eine wissenschaftliche Karriere fixiert sind, sodass in dieser Phase zu einem großen Teil für den allgemeinen Arbeitsmarkt ausgebildet wird.

Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) hat den Grundsatz der Erleichterung befristeter Arbeitsverträge zur Sicherung der Leistungs- und Funktionsfähigkeit der Hochschulen und Forschungseinrichtungen ausdrücklich für verfassungsrechtlich zulässig erklärt (BVerfGE 94, 268, 284 ff.).

Die im WissZeitVG verankerten Sonderregelungen zur Befristung in der Qualifizierungsphase sowie in drittmittelfinanzierten Projekten stellen geeignete und überwiegend belastbare Instrumente dar, um befristete Beschäftigungsverhältnisse mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern eingehen zu können. Dies hat die Gesetzevaluation aus dem Jahr 2011 ergeben (Jongmanns, Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG), Hannover 2011, HIS: Forum Hochschule 4/2011).

Allerdings hat der Anteil von Befristungen – insbesondere über kurze Zeiträume – ein Maß erreicht, das Handlungsbedarf entstehen lässt.

Die durch das WissZeitVG ermöglichten Befristungen im Sinne eines verantwortungsvollen Personalmanagements einzusetzen, ist in erster Linie Aufgabe der Hochschulen und Forschungseinrichtungen als Arbeitgeber.

Der Koalitionsvertrag für die 18. Legislaturperiode sieht vor, die zur Verbesserung der Bedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs notwendigen Aktivitäten von Hochschulen und Forschungseinrichtungen durch eine Novellierung des WissZeitVG zu flankieren.

Mit der Novellierung sollen insbesondere unsachgemäße Kurzbefristungen im Anwendungsbereich des WissZeitVG unterbunden werden. Zudem wird klargestellt, dass die Wahrnehmung von Daueraufgaben durch befristetes Personal nur im Kontext einer Qualifizierung sachgerecht ist. Auch werden die Regelungen zur Befristung wegen Drittmittelfinanzierung nach dem WissZeitVG künftig nicht mehr zur Befristung von nicht-wissenschaftlichem Personal angewendet werden können. Insoweit richtet sich die Zulässigkeit der Befristung von Arbeitsverträgen künftig nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG).

Zentrales Ziel der Maßnahmen zu Gunsten des wissenschaftlichen Nachwuchses muss sein, planbare und verlässliche Karrierewege zu schaffen und Deutschland so für den wissenschaftlichen Nachwuchs attraktiver zu machen. Hierfür ist eine strukturelle und tendenziell flächendeckende Weiterentwicklung der Karrierewege erforderlich. Die Verantwortlichkeit liegt aufgrund der wissenschaftlichen Autonomie bei den Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen sowie aufgrund der föderalen Ordnung bei den Ländern.

Auf Initiative der Bundesregierung wurde nach Abschluss der Evaluation des WissZeitVG Anfang 2011 in der Allianz der Wissenschaftsorganisationen ein Diskussionsprozess in Gang gesetzt, der Anfang Dezember 2011 zu einer klaren Positionierung der Allianz geführt hat. Darin bekennt sich die Allianz zu ihrer Verantwortung für die Nachwuchsförderung auch im Sinne von besserer Planbarkeit und Transparenz wissenschaftlicher Karrierewege

und spricht sich für die Weiterentwicklung eines verantwortungsbewussten Personalmanagements und einen verantwortungsvollen Umgang mit den Befristungsregelungen aus. Die seither in den Allianz-Organisationen eingeleiteten Initiativen, insbesondere die Erarbeitung von Leitlinien resp. Codes of Conduct oder der Orientierungsrahmen der Hochschulrektorenkonferenz werden begrüßt. Die eingeleiteten Prozesse müssen weiter vorangetrieben und die vom Wissenschaftsrat im Juli 2014 beschlossenen Empfehlungen zu Karrierezielen und –wegen an Universitäten (WR-Drs. 4009-14) aufgegriffen und mit Leben erfüllt werden.

II. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs

Im Einzelnen soll das WissZeitVG wie folgt geändert werden:

1. Unsachgemäße Kurzbefristungen sollen im WissZeitVG künftig unterbunden werden. Die Befristungstatbestände werden um Aussagen ergänzt, dass bei der sachgrundlosen Qualifizierungsbefristung die Befristungsdauer so zu bemessen ist, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist, und sich bei der Befristung wegen Drittmittelfinanzierung an der Dauer der Mittelbewilligung orientieren soll (vergleiche Artikel 1 Nummer 2 Buchstabe a – § 2 Absatz 1 Satz 3 – und Buchstabe b Doppelbuchstabe aa). Kürzere Verträge bleiben damit als Ausnahme im Einzelfall möglich, wenn es gute Gründe gibt: zum Beispiel wenn jemand nach einem 3-Jahresvertrag mit seiner Publikation, seiner Doktorarbeit oder seinem Projekt fast fertig ist oder wenn es darum geht, eine Überbrückung zu einer Anschlussbeschäftigung oder zwischen zwei Projekten zu ermöglichen.
2. Aus dem WissZeitVG soll sich künftig klar ergeben, dass die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrages nur zulässig ist, wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt (vergleiche Artikel 1 Nummer 2 Buchstabe a – § 2 Absatz 1 Satz 1 und 2).
Damit wird zugleich klargestellt, dass die Wahrnehmung von Daueraufgaben durch befristetes Personal nur im Kontext einer Qualifizierung sachgerecht ist.
3. Die Vorteile der sogenannten familienpolitischen Komponente des WissZeitVG (§ 2 Absatz 1 Satz 4), nach der sich die insgesamt zulässige Befristungsdauer von Arbeitsverträgen bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind verlängert, sollen auch Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern zu Gute kommen, die sich um Stief- und Pflegekinder kümmern (vergleiche Artikel 1 Nummer 2 Buchstabe a – § 2 Absatz 1 Satz 5 – und Buchstabe d Doppelbuchstabe aa). Die Praxis in diesem Bereich ist uneinheitlich, darum bedarf es einer klarstellenden Regelung.
4. In Bezug auf studentische Beschäftigungen soll klar geregelt werden, welche studienbegleitenden Beschäftigungen, insbesondere während eines Bachelor- oder eines Masterstudiums, ohne Anrechnung auf den Befristungsrahmen für die sachgrundlose Qualifizierungsbefristung nach § 2 Absatz 1 bleiben (vergleiche Artikel 1 Nummer 6).
5. Um die Flexibilität von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern zu fördern, sollen Unterbrechungen der wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung, die nach § 2 Absatz 5 einen Arbeitsvertrag im Einverständnis mit dem Mitarbeiter oder der Mitarbeiterin verlängern können, auch im Falle eines Arbeitsplatzwechsels nach der Unterbrechungszeit sich nicht nachteilig auf den Befristungsrahmen für die sachgrundlose Qualifizierungsbefristung nach § 2 Absatz 1 auswirken (vergleiche Artikel 1 Nummer 2 Buchstabe d Doppelbuchstabe bb).
6. Die Regelungen des WissZeitVG zur Befristung wegen Drittmittelfinanzierung sollen künftig nicht mehr zur Befristung von nicht-wissenschaftlichem Personal angewendet werden können (vergleiche Artikel 1 Nummer 2 Buchstabe b Doppelbuchstabe bb sowie Nummer 3 bis 5).

III. Alternativen

Keine.

IV. Gesetzgebungskompetenz

Die Regelungskompetenz des Bundesgesetzgebers für den Gesetzentwurf ergibt sich aus Artikel 74 Absatz 1 Nummer 12 GG.

V. Vereinbarkeit mit dem Recht der Europäischen Union und völkerrechtlichen Verträgen

Der Gesetzentwurf ist mit dem Recht der Europäischen Union und dem Völkerrecht vereinbar.

VI. Gesetzesfolgen**1. Rechts- und Verwaltungsvereinfachung**

Der Gesetzentwurf enthält einige Regelungsvorschläge, mit denen auf bislang bestehende Unsicherheiten bei der Auslegung und Anwendung des WissZeitVG reagiert wird. Dies betrifft etwa die Konkretisierung des Kindbegriffs in § 2 Absatz 1 und 5 (Nummer 2 Buchstabe a und b Doppelbuchstabe aa), die Änderung der Nichtanrechnungsregelung in § 2 Absatz 5 Satz 2 (Nummer 2 Buchstabe d Doppelbuchstabe bb) und die Neuregelung für studienbegleitende Beschäftigungen in § 6 (Nummer 6).

2. Nachhaltigkeitsaspekte

Das Vorhaben hat keine Auswirkungen auf die Ziele und Indikatoren der nationalen Nachhaltigkeitsstrategie.

3. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Keine.

4. Erfüllungsaufwand**a) Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger**

Es entsteht für die Bürgerinnen und Bürger kein Erfüllungsaufwand, weil das Gesetz keine an sie gerichteten Regelungen enthält.

b) Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Es entsteht für die Wirtschaft kein Erfüllungsaufwand, weil das Gesetz keine an sie gerichteten Regelungen enthält.

c) Erfüllungsaufwand der Verwaltung

Für die Personalstellen der Wissenschaftseinrichtungen entsteht ein geringer, nicht bezifferbarer Erfüllungsaufwand wegen der erforderlichen Einarbeitung in die geänderten gesetzlichen Regelungen. Auf der anderen Seite zielen die Neuregelungen mit verschiedenen Klarstellungen auf eine Rechts- und Verwaltungsvereinfachung (vergleiche VI. 1.), was zu einer Reduzierung von Aufwand führt.

5. Weitere Kosten

Auswirkungen auf die Wirtschaft, Einzelpreise und das Preisniveau, insbesondere auf das Verbraucherpreisniveau, sind nicht zu erwarten.

6. Weitere Gesetzesfolgen

Keine.

VII. Befristung; Evaluation

Eine Befristung des Gesetzes ist nicht vorgesehen. Regelungen des wissenschaftsspezifischen Arbeitsrechts sind dauerhaft erforderlich.

Eine Evaluation des geänderten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes soll nach vier Jahren erfolgen.

B. Besonderer Teil**Zu Artikel 1****Zu Nummer 1**

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung zu Nummer 6.

Zu Nummer 2**Zu Buchstabe a**

1. Mit den Ergänzungen in Satz 1 und 2 wird der bei Erlass des WissZeitVG nur in der Gesetzesbegründung formulierte Zweck der sachgrundlosen Befristung in den Gesetzestext übernommen. Damit wird klargestellt, dass diese Befristungsmöglichkeiten nach ihrer Zwecksetzung ausschließlich der Qualifizierung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses dienen. Die als „typisierte Qualifizierungsphase“ konzipierte sachgrundlose Befristung wird damit nicht zu einer Sachgrundbefristung. Innerhalb des Befristungsrahmens ist auch weiterhin für einzelne Befristungen kein spezifischer Sachgrund erforderlich.

Wie bisher gibt das WissZeitVG deshalb auch künftig kein formales Qualifizierungsziel vor. So ist nach § 2 Absatz 1 Satz 1 auch weiterhin eine befristete Beschäftigung von nicht promoviertem Personal, dessen befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt, möglich, wenn dieses keine Promotion anstrebt (vergleiche BT-Drs. 16/3438, Seite 11). Promoviertes Personal, dessen befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt, kann sich auch künftig durch Erbringung weiterer wissenschaftlicher Leistungen und Tätigkeiten in der Lehre für die Übernahme einer Professur qualifizieren (BT-Drs. 16/3438, Seite 12).

Im ersten Teil der Qualifizierungsphase wird zwar in hohem Maße eine Promotion angestrebt, doch gilt dies nur für die wissenschaftliche und kaum für die künstlerische Qualifizierung. Aber auch da, wo üblicherweise im ersten Teil der Qualifizierungsphase eine Promotion angestrebt wird, war es weder bislang so, noch ist dies für die Zukunft gewollt, dass das Anstreben einer Promotion als obligatorisches Element der wissenschaftlichen Qualifizierung festgeschrieben wird.

Dass wissenschaftliche Qualifizierung im ersten Teil der Qualifizierungsphase weniger als Fixierung auf den Erwerb der formalen Qualifikation „Promotion“ und vielmehr gerichtet auf den Erwerb wissenschaftlicher Kompetenzen zu verstehen ist, folgt auch daraus, dass nur ein kleiner Teil der wissenschaftlich Qualifizierten auf Dauer in der Wissenschaft verbleiben kann. Kompetenzerwerb in der Wissenschaft muss deshalb mehr beinhalten als die Vorbereitung auf wissenschaftliche Tätigkeiten in Forschung und Lehre. Neben der wissenschaftlichen Qualifizierung im engeren Sinne geht es vielmehr auch um den Erwerb von Fähigkeiten und Kenntnissen etwa in Bezug auf Projektmanagement im Bereich der Wissenschaft. Im Ergebnis muss Qualifizierung in der Wissenschaft zu einer erfolgreichen beruflichen Karriere auch und gerade außerhalb der Wissenschaft befähigen, sei es in der Wirtschaft, als Selbständiger oder in anderen gesellschaftlichen Lebens- und Arbeitsbereichen.

Vergleichbares gilt für den zweiten Teil der Qualifizierungsphase, die sogenannte Postdoc-Phase. Als formales Qualifizierungsziel wird zwar vielfach die Habilitation angestrebt. Diese verliert jedoch als zentrales Kriterium für die Berufungsfähigkeit auf eine Professur seit Beginn dieses Jahrtausends an Bedeutung. Zunehmend erfolgt der Erwerb der für die Berufung auf eine („ordentliche“) Professur erforderlichen weiteren wissenschaftlichen Qualifikationen auf anderen Wegen (zum Beispiel Juniorprofessur, Nachwuchsgruppenleitung).

Bei den von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Qualifizierungsphase zu erbringenden wissenschaftlichen Dienstleistungen handelt es sich oftmals und notwendigerweise um Daueraufgaben der Hochschulen. Durch die jetzt vorgesehene Ergänzung wird deshalb zugleich klargestellt, dass die Übertragung von Daueraufgaben auf nach dem WissZeitVG befristetes Personal nur im Kontext einer Qualifizierung zulässig ist.

2. Nach dem neuen Satz 3 ist die vereinbarte Befristungsdauer jeweils so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist.

Welche Vertragsdauer im Einzelfall angemessen ist, entzieht sich einer gesetzlichen Festlegung. Soweit in der Qualifizierungsphase ein formales Qualifizierungsziel (beispielsweise Promotion oder Habilitation) verfolgt wird, kann zwar allgemein gesagt werden, dass eine Orientierung der Vertragslaufzeit an der üblichen Dauer solcher Qualifizierungsvorhaben angemessen ist. Die übliche Dauer kann dabei – abhängig von der jeweiligen Fachkultur – allerdings höchst unterschiedlich sein. Wird ein formales Qualifizierungsziel nicht verfolgt, sollte die konkrete Befristungsdauer funktional sein, das heißt sich primär daran orientieren, welche Zeiträume im Hinblick auf die wissenschaftliche oder künstlerische Qualifizierung sinnvoll sind. Bei einem

Einsatz von Personal in einem oder mehreren drittmittelfinanzierten Projekt(en) kann dies beispielsweise die Dauer der Mittelbewilligung sein.

Ureigene Aufgaben der Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen sind Organisation und Ausgestaltung der Qualifizierungsprozesse. Eine bundesgesetzliche Festlegung bestimmter Vertragslaufzeiten könnte der Vielfalt der real existierenden Ausgestaltungen von Qualifizierungswegen und –möglichkeiten nicht ansatzweise gerecht werden. Die Frage der Angemessenheit vertraglicher Laufzeiten beurteilt sich daher nach den von den Wissenschaftseinrichtungen jeweils erstellten Leitlinien, Codes of Conduct, Grundsätzen et cetera für die Qualifizierung ihrer Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler.

Beispielhaft seien hier für den Bereich der Hochschulen genannt der von der Mitgliederversammlung der Hochschulrektorenkonferenz 2014 beschlossene Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur sowie die 2015 hierzu beschlossenen Kernthesen zum „Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und akademischer Karrierewege neben der Professur“ oder die von ihr 2012 beschlossenen Leitlinien für die Ausgestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal. Für die außeruniversitären Forschungseinrichtungen sind beispielhaft zu nennen die Leitlinien für die Arbeitsbedingungen und die Karriereförderung promovierender und promovierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in den Instituten der Leibniz-Gemeinschaft (2013), die Leitlinie Befristungspolitik der Fraunhofer-Gesellschaft (2014), die Leitlinien zur Durchführung von Promotionsvorhaben in der Helmholtz-Gemeinschaft (2015) sowie die Leitlinien für die Ausbildung von Doktorandinnen und Doktoranden in der Max-Planck-Gesellschaft (2015).

3. Mit dem neuen Satz 5 wird klargestellt, dass Kinder im Sinne der familienpolitischen Komponente nicht nur leibliche Kinder sind, sondern auch andere, zu denen eine rechtlich verfestigte Familienbeziehung besteht, insbesondere Stief- und Pflegekinder. Damit wird einerseits der Kindbegriff im WissZeitVG vereinheitlicht und andererseits ein Gleichklang zu den Regelungen der Elternzeit im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) hergestellt.

Hintergrund für die vorgeschlagene Ergänzung ist Kritik in der rechtswissenschaftlichen Kommentarliteratur zum WissZeitVG. Es wird dort darauf hingewiesen, dass der Wortlaut der Regelung den Ausschluss von Stief- und Pflegekindern nicht erzwingt und dass sogar für die Anwendbarkeit der familienpolitischen Komponente bei Betreuung von Stief- und Pflegekindern spreche, dass diese auch von der Verlängerungsmöglichkeit des § 2 Absatz 5 Satz 1 Nummer 3 WissZeitVG in Verbindung mit § 15 Absatz 1 Satz 1 und § 1 Absatz 3 Numme. 2 BEEG erfasst werden (= Verlängerung des Beschäftigungsverhältnisses wegen der Inanspruchnahme von Elternzeit). Letztlich wird aber dann einer systematischen Auslegung der Vorzug gegeben, die darauf abstellt, dass die in § 2 Absatz 5 Satz 1 Nummer 1 WissZeitVG verwendete identische Formulierung „Betreuung ... eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren“ durch den ergänzenden Bezug auf „sonstige Angehörige“ eindeutig die Verwandtschaft des Kindes verlange (so beispielsweise Preis, WissZeitVG – Kommentar zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz, Rdn 36 zu § 2). Diesem Auslegungsproblem wird mit der jetzt vorgesehenen Ergänzung abgeholfen.

4. Der neue Satz 6 trägt dem Umstand Rechnung, dass eine zunehmende Zahl von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit einer Behinderung oder einer schwerwiegenden chronischen Erkrankung nach wissenschaftlicher oder künstlerischer Qualifizierung strebt. Mit der Ausweitung der zeitlichen Höchstfristen für diese Personengruppe wird dem aus den Vorgaben der UN-Behindertenrechtskonvention abgeleiteten gleichberechtigten Zugang zu beruflicher Qualifizierung entsprochen und neben der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Behinderung ermöglicht.

Zu Buchstabe b

Zu Doppelbuchstabe aa

Mit dem neuen Halbsatz wird bestimmt, dass sich die Laufzeit von Arbeitsverträgen, deren Befristung auf den Sachgrund der Drittmittelfinanzierung gestützt wird, an der Dauer der Mittelbewilligung orientieren soll. Damit wird nicht auf die konkrete haushaltsmäßige Mittelbereitstellung abgestellt. Bei mehrjährigen Projekten, für die die konkrete Mittelbereitstellung aus haushaltsrechtlichen Gründen z. B. jährlich erfolgt, ist maßgeblicher Orientierungspunkt vielmehr der bewilligte Projektzeitraum. Bei von der DFG geförderten Sonderforschungsbereichen ist dies beispielsweise die jeweilige Förderperiode, die üblicherweise vier Jahre beträgt. Kürzere Befristungen bleiben im Ausnahmefall auch künftig möglich. Bei Vertragsabschlüssen, die während eines schon laufenden

Projekts beispielsweise einer schon begonnenen Bewilligungsperiode erfolgen, bildet die verbleibende Projekt- oder Bewilligungsdauer den maßgeblichen Orientierungspunkt. Insbesondere bei längeren Bewilligungszeiträumen kann aber auch eine beispielsweise an definierte Projektabschnitte anknüpfende Vereinbarung der Vertragslaufzeit angemessen und sinnvoll sein.

Zu Doppelbuchstabe bb

Mit der Aufhebung von Satz 2 entfällt die bislang dort eröffnete Möglichkeit, den Tatbestand einer Befristung wegen Drittmittelfinanzierung auch für nicht-wissenschaftliches und nicht-künstlerisches Personal anwenden zu können. Die bisher im WissZeitVG ermöglichte Anwendbarkeit der Regelung zur Befristung wegen Drittmittelfinanzierung auf das akzessorische Personal (zum Beispiel technische Angestellte, Laborpersonal, Personal für das Projektmanagement) wird damit beendet. Denn einer der zentralen Begründungspfeiler für das wissenschaftsspezifische Sonderbefristungsrecht (Bedarf einer ständigen Fluktuation und des Zuflusses neuer Ideen um Exzellenz zu erzeugen) gilt für diese Personengruppe nicht gleichermaßen. Für sie soll deshalb die Befristungsmöglichkeit nach dem WissZeitVG entfallen. Befristungen des nicht-wissenschaftlichen und nicht-künstlerischen Personals sollen deshalb künftig nur noch auf der Grundlage des allgemeinen Arbeitsrechts, also nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), möglich sein.

Im Grunde bedeutet der Wegfall der Befristungsmöglichkeit von nicht-wissenschaftlichem Personal nach WissZeitVG nur, dass für dieses Personal die vor Inkrafttreten des WissZeitVG geltende Rechtslage wiederhergestellt wird. Soweit künftig eine befristete Beschäftigung von nicht-wissenschaftlichem Personal in Drittmittelprojekten gewollt ist, richtet sich diese – wie auch schon vor Inkrafttreten des WissZeitVG – nach allgemeinem Arbeitsrecht, also nach TzBfG.

Zu Buchstabe c

Die bislang in § 2 Absatz 3 Satz 3 enthaltene Regelung zur Nichtanrechnung der Zeiten eines befristeten Arbeitsverhältnisses, die vor dem Abschluss des Studiums liegen, auf die nach § 2 Absatz 1 zulässige Befristungsdauer entfällt. Für studienbegleitende Beschäftigungen wird in § 6 ein eigenständiger Befristungstatbestand geschaffen. Der neugefasste Satz 3 stellt klar, dass die nach dem neuen § 6 abgeschlossenen befristeten Arbeitsverträge nicht auf den Befristungsrahmen des § 2 Absatz 1 anzurechnen sind. Zudem sollen befristete Beschäftigungen von Studierenden, die wissenschaftliche und künstlerische Hilfstätigkeiten ausführen, aber nicht aufgrund von § 6 befristet sind, gleich behandelt werden. Daher sollen vergleichbare studienbegleitende Beschäftigungen, die auf anderen Rechtsvorschriften beruhen, ebenfalls nicht zu einer Anrechnung führen.

Im Übrigen wird auf die Begründung zu Nummer 6 verwiesen.

Zu Buchstabe d

Zu Doppelbuchstabe aa

Zu Dreifachbuchstabe aaa

Die Ergänzung dient, wie der neue § 2 Absatz 1 Satz 5 der Vereinheitlichung des im WissZeitVG verwandten Kindbegriffs. Auf die Begründung zu Nummer 2 Buchstabe a unter 3. wird Bezug genommen.

Zu Dreifachbuchstabe bbb und ccc

Es handelt sich um redaktionelle Folgeänderungen zu Dreifachbuchstabe ddd.

Zu Dreifachbuchstabe ddd

Die neue Nummer 6 soll den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit eröffnen, trotz längerer behinderungs-, krankheits- oder unfallbedingter Ausfallzeiten das angestrebte Qualifizierungsziel zu erreichen.

Zu Doppelbuchstabe bb

Zum besseren Verständnis der in Satz 2 und 3 enthaltenen Regelungen wird deren Reihenfolge getauscht, der bisherige Satz 3 wird Satz 2 und der bisherige Satz 2 dadurch zu Satz 3.

Die Änderung des künftigen Satz 2 ist redaktioneller Natur.

Die Änderung des künftigen Satz 3 zielt auf die Schließung einer Regelungslücke im Zusammenhang mit den in Satz 1 geregelten sogenannten Unterbrechungszeiten (zum Beispiel Elternzeit). Diese bewirken im Einverständnis

mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter eine automatische Verlängerung des Vertrages, für die das WissZeitVG bislang ausdrücklich regelt, dass die Verlängerungszeit nicht auf den Befristungsrahmen des § 2 Absatz 1 angerechnet wird. Nicht ausdrücklich geregelt ist jedoch, wie sich eine Unterbrechungszeit auf den Befristungsrahmen auswirkt, wenn keine Vertragsverlängerung gewollt ist (beispielsweise wegen Wechsels zu einer anderen Hochschule im Anschluss an die Inanspruchnahme von Elternzeit). Mit der jetzt vorgesehenen Änderung wird für die Nichtanrechnung auf den Befristungsrahmen ausdrücklich an den die Verlängerung nach Satz 1 auslösenden Unterbrechungstatbestand angeknüpft. Damit wird klargestellt, dass eine Unterbrechung der wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung beispielsweise wegen Kinderbetreuung oder Pflege sich auch im Falle eines Arbeitsplatzwechsels nach der Unterbrechungszeit nicht nachteilig auf den Befristungsrahmen auswirkt. Durch den Einschub „in dem Umfang ... führen können“ wird sichergestellt, dass die Nichtanrechnung nicht das Maß der möglichen Verlängerung übersteigt, soweit diesbezüglich nach Satz 2 eine Limitierung erfolgt. So kann beispielsweise eine Beurlaubung nach Satz 1 Nummer 2 (wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit außerhalb des Hochschulbereichs oder im Ausland) für 3 Jahre erfolgen; nach Satz 2 ist eine hierdurch ausgelöste Verlängerung aber auf 2 Jahre begrenzt.

Zu Nummer 3

Es handelt sich um eine Folgeänderung zu der in Nummer 2 Buchstabe b Doppelbuchstabe bb vorgesehenen Aufhebung von § 2 Absatz 2 Satz 2.

Zu Nummer 4

Es handelt sich um eine Folgeänderung zu der in Nummer 2 Buchstabe b Doppelbuchstabe bb vorgesehenen Aufhebung von § 2 Absatz 2 Satz 2.

Zu Nummer 5

Es handelt sich um eine Folgeänderung zu der in Nummer 2 Buchstabe b Doppelbuchstabe bb vorgesehenen Aufhebung von § 2 Absatz 2 Satz 2.

Zu Nummer 6

Mit dem neuen § 6 wird der Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit Studierenden, die wissenschaftliche oder künstlerische Hilfstätigkeiten erbringen, auf eine klare Grundlage gestellt.

Mit dem Verzicht auf konkrete Personalkategorien, der durch die zum 1. September 2006 in Kraft getretene Änderung des Grundgesetzes (Föderalismusreform I) erforderlich geworden war, entfiel bei Erlass des WissZeitVG die zuvor speziell nach § 57e Hochschulrahmengesetz (HRG) für studentische Hilfskräfte geltende Befristungsmöglichkeit bis zur Dauer von vier Jahren, die nicht auf den Befristungsrahmen für die sachgrundlose Qualifizierungsbefristung (§ 57b Absatz 1 HRG) anzurechnen war. Stattdessen stellt das WissZeitVG darauf ab, dass Beschäftigungszeiten „vor dem Abschluss des Studiums“ nicht auf den Befristungsrahmen angerechnet werden. Im Regierungsentwurf für das WissZeitVG war ursprünglich die speziell für studentische Hilfskräfte geltende Regelung noch enthalten. Ausweislich der Gesetzesbegründung sollte damit insbesondere ermöglicht werden, dass auch Studierende in einem Masterstudium als studentische Hilfskräfte beschäftigt werden können, obwohl sie bereits über einen ersten berufsqualifizierenden Hochschulabschluss verfügen. Im weiteren Verlauf des damaligen Gesetzgebungsverfahrens zum WissZeitVG wurde dann zwar auf die Verwendung des Begriffs „studentische Hilfskraft“ im Gesetzestext verzichtet. Damit wurde jedoch nicht von dem Regelungszweck abgegangen, auch Masterstudierende als studentische Hilfskräfte zu beschäftigen. Die Begründung des Bundestagsausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung für seine entsprechende Beschlussempfehlung zu dem damaligen Gesetzentwurf (BT Drs 16/4043, Seite 9) enthält keinen Hinweis auf eine dahingehende Intention.

Im Rahmen der Evaluation des WissZeitVG haben sich Hinweise auf Unsicherheiten insbesondere bei der Anrechnung von Beschäftigungszeiten als studentische Hilfskräfte während eines Masterstudiums auf den Befristungsrahmen ergeben.

Dem soll durch die jetzt vorgesehene Regelung abgeholfen werden, nach der studienbegleitende Arbeitsverhältnisse, deren Gegenstand die Erbringung von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten ist, nicht auf den Befristungsrahmen des § 2 Absatz 1 angerechnet werden. Eine Anrechnung soll also entsprechend der Intention des Gesetzgebers auch dann nicht erfolgen, wenn tatsächlich bereits ein Studienabschluss (wie zum Beispiel Bachelor) vorliegt und nun ein weiteres Studium (zum Beispiel Master) abgeschlossen wird. Damit wird deutlich,

dass studentische Hilfskrafttätigkeiten nicht nur während eines Studiums, das zu einem ersten berufsqualifizierenden Abschluss führt (zum Beispiel Bachelor) anrechnungsfrei bleiben, sondern auch während eines Studiums, das zu einem weiteren berufsqualifizierenden Abschluss führt (zum Beispiel Master).

Entsprechend dem ursprünglichen Regelungskonzept des WissZeitVG soll die anrechnungsfreie studentische Nebenbeschäftigung wieder in einem eigenen Paragraphen geregelt werden. Eine eigenständige Grundlage für studienbegleitende Arbeitsverhältnisse ist auch deshalb notwendig, weil die für § 2 Absatz 1 Satz vorgesehene Ergänzung bewirkt, dass eine Befristung nach dieser Vorschrift künftig nur bei Personal erfolgen kann, dessen befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt. Dies aber trifft auf die Beschäftigung von Studierenden zur Erbringung wissenschaftlicher oder künstlerischer Hilfstätigkeiten nicht zu.

Die Neuregelung ermöglicht eine Beschäftigung von Studierenden zur Erbringung von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten unabhängig davon, welche Personalkategorie(n) in den Landeshochschulgesetzen dafür vorgesehen ist. Durch die Formulierung „Studium, das zu einem ersten oder einem weiteren berufsqualifizierenden Abschluss führt,“ wird eindeutig geregelt, dass die Regelung auch für Beschäftigungen etwa in einem Masterstudium gilt.

Studienbegleitende Beschäftigungen nach dem neuen § 6 werden nach dem ebenfalls neugefassten § 2 Absatz 3 Satz 3 nicht auf den Befristungsrahmen für sachgrundlose Befristungen in der Qualifizierungsphase nach § 2 Absatz 1 angerechnet. Damit kann künftig auch eine neben einem Masterstudium betriebene Beschäftigung als wissenschaftliche Hilfskraft anrechnungsfrei bleiben.

Dies erscheint aber deshalb vertretbar, weil im Normalfall die wissenschaftliche Qualifizierung erst nach erfolgreichem Abschluss der Studienphase (in der Regel nach Erlangung eines Masterabschlusses) einsetzt. Nach der inzwischen im Wesentlichen flächendeckenden Umstellung der Studiengänge auf die Bachelor-/Master-Struktur kann eine Beschäftigung als wissenschaftliche Hilfskraft, die nach den hochschulrechtlichen Regelungen der Länder einen ersten Studienabschluss voraussetzt, bereits im Masterstudium erfolgen. Daher gilt die bisherige Begründung für die Anrechnung von Tätigkeiten als wissenschaftliche Hilfskraft auf den Befristungsrahmen des § 2 Absatz 1 jedenfalls für die Fälle nicht mehr, in denen eine solche Beschäftigung studienbegleitend neben einem Masterstudium erfolgt. Denn seinerzeit erschien die Einbeziehung von wissenschaftlichen Hilfskräften gerechtfertigt, weil diese „typischerweise auch zur eigenen Qualifizierung“ beschäftigt würden. Diese Bewertung kann wegen der geänderten Studienstruktur für Tätigkeiten als wissenschaftliche Hilfskraft neben einem Masterstudium nicht mehr aufrechterhalten werden. Befristete Beschäftigungen als wissenschaftliche Hilfskraft außerhalb eines Studiums, die zur Förderung der eigenen Qualifizierung der wissenschaftlichen Hilfskraft erfolgen, unterfallen auch künftig dem § 2 Absatz 1.

Der neue § 6 sieht für studienbegleitende Beschäftigungen eine eigene Höchstdauer von insgesamt vier Jahren für befristete Arbeitsverträge vor. Die Höchstgrenze knüpft an die früher in § 57e Hochschulrahmengesetz und in § 6 des Entwurfs für das WissZeitVG enthaltene Regelung an. Nach der EU-Richtlinie über befristete Arbeitsverträge (Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 [ABl. EG Nr. L 175 S. 43] i. V. m. § 5 der Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner [EGB – UNICE – CEEP]) müssen die EU-Mitgliedstaaten Maßnahmen treffen, um einen Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse zu vermeiden und hierfür entweder sachliche Gründe, die insgesamt maximal zulässige Befristungsdauer oder die zulässige Zahl von Verlängerungen vorsehen. Mit der Festlegung einer Höchstgrenze für auf § 6 beruhende Befristungen wird dieser Vorgabe entsprochen.

Zudem werden damit bislang verschiedentlich geäußerte Zweifel an der Europarechtskonformität der derzeitigen Regelung betreffend studienbegleitende Arbeitsverträge gegenstandslos. Denn bislang ist Grundlage einer Befristung für studienbegleitende Beschäftigungen § 2 Absatz 1; dieser regelt zwar eine Höchstfrist für Befristungen, ist also für sich genommen europarechtskonform; die bisherige Nichtanrechnungsregelung des § 2 Absatz 3 Satz 3 führt jedoch im praktischen Ergebnis dazu, dass für befristete Arbeitsverhältnisse vor Abschluss des Studiums die Höchstfrist nicht gilt.

Mit dem neuen § 6 wird deshalb auch ein höheres Maß an Rechtssicherheit für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit Studierenden erreicht.

Die wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfstätigkeiten nach § 6 sollen nur eine Arbeitszeit von weniger als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit ausmachen. Das Studium muss im Mittelpunkt stehen. Eine Vollzeitbeschäftigung kann aus § 6 daher nicht begründet werden.

Zu Nummer 7

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung zu Nummer 6.

Zu Nummer 8

Vier Jahre nach Inkrafttreten der ersten Novelle des WissZeitVG soll die Zielerreichung überprüft werden.

Zu Artikel 2

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten.

Anlage 2

Stellungnahme des Nationalen Normenkontrollrates gem. § 6 Abs. 1 NKRG:**Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (1. WissZeitVGÄndG) (NKR-Nr. 3410)**

Der Nationale Normenkontrollrat hat den Entwurf des oben genannten Regelungsvorhabens geprüft.

I. Zusammenfassung

Bürgerinnen und Bürger Erfüllungsaufwand	keine Auswirkungen
Wirtschaft Erfüllungsaufwand:	keine Auswirkungen
Verwaltung <u>Jährlicher Erfüllungsaufwand:</u> <u>Einmaliger Erfüllungsaufwand:</u>	geringfügige Entlastung Die Neuregelungen zielen mit verschiedenen Klärstellungen auf eine Rechts- und Verwaltungvereinfachung. geringfügige Belastung Für Hochschulen und wissenschaftliche Einrichtungen entsteht ein geringer Erfüllungsaufwand durch Einarbeitung in die geänderten gesetzlichen Regelungen.
Erwägungen zum Zeitpunkt des Inkrafttretens, zur Befristung und Evaluation	Die Auswirkungen der durch das Regelungsvorhaben erfolgten Änderungen werden im Jahr 2020 evaluiert.
Der Nationale Normenkontrollrat erhebt im Rahmen seines gesetzlichen Auftrags keine Einwände gegen die Darstellungen der Gesetzesfolgen im vorliegenden Regelungsvorhaben.	

II. Im Einzelnen

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) vom 12. April 2007 regelt die Befristung von wissenschaftlichem und künstlerischem Personal in der Qualifizierungsphase sowie in drittmittelfinanzierten Projekten und hat sich, einer Evaluation von 2011 zufolge, grundsätzlich in der Praxis bewährt.

Der Koalitionsvertrag für die 18. Legislaturperiode sieht vor, die zur Verbesserung der Bedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs notwendigen Aktivitäten von Hochschulen und Forschungseinrichtungen durch eine Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes zu begleiten. Die hierzu mit dem vorliegenden Gesetzentwurf vorgeschlagenen Änderungen zielen auf eine bessere Handhabung der Befristungsregelungen ab und sollen insbesondere unsachgemäße Kurzbefristungen unterbinden. Ziel ist es, Fehlentwicklungen in der Befristungspraxis entgegenzuwirken, ohne die in der Wissenschaft erforderliche Flexibilität und Dynamik zu beeinträchtigen.

II.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Für Bürgerinnen und Bürgern entsteht kein Erfüllungsaufwand.

II.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Für die Wirtschaft entsteht kein Erfüllungsaufwand.

II.3 Erfüllungsaufwand für die Verwaltung des Bundes und der Länder

Für die zuständigen Mitarbeiter/innen der Personalstellen der Wissenschaftseinrichtungen des Bundes und der Länder besteht die Notwendigkeit, sich in die geänderten gesetzlichen Regelungen einzuarbeiten, woraus ein geringer, nicht bezifferbarer einmaliger Erfüllungsaufwand, entsteht. Zugleich zielen die Neuregelungen mit verschiedenen Klärstellungen auf eine Rechts- und Verwaltungsvereinfachung, was zu einer dauerhaften Reduzierung von Aufwand führt.

II.4 Evaluation

Eine Evaluation des geänderten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes soll nach vier Jahren erfolgen.

Das Ressort hat die Auswirkungen auf den Erfüllungsaufwand soweit es ihm nach der Informationslage möglich war, nachvollziehbar dargestellt. Es gab keine Äußerungen der Länder und Verbände im Hinblick auf den Erfüllungsaufwand.

Der Nationale Normenkontrollrat macht im Rahmen seines gesetzlichen Auftrags keine Einwände gegen die Darstellungen der Gesetzesfolgen im vorliegenden Regelungsvorhaben geltend.

Grieser

Stellv. Vorsitzende und Berichterstatterin

Anlage 3

Stellungnahme des Bundesrates

Der Bundesrat hat in seiner 937. Sitzung am 16. Oktober 2015 beschlossen, zu dem Gesetzentwurf gemäß Artikel 76 Absatz 2 des Grundgesetzes wie folgt Stellung zu nehmen:

1. Zum Gesetzentwurf insgesamt

- a) Der Bundesrat begrüßt die Initiative der Bundesregierung, mit der Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) wissenschaftliche Karrierewege verlässlicher und attraktiver zu gestalten sowie die darin enthaltenen Verbesserungen der Beschäftigungsbedingungen des an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen beschäftigten Personals.
- b) Mit der Konkretisierung und Vereinheitlichung des Kindbegriffes wird unter anderem Klarheit in der Anwendung der „familienpolitischen Komponente“ nach § 2 Absatz 1 Satz 4 WissZeitVG-E, insbesondere bei der Betreuung von Stief- und Pflegekindern, geschaffen. Damit wird dieses äußerst fortschrittliche Instrument zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sinnvoll ergänzt.
- c) Der Bundesrat bittet jedoch, im weiteren Gesetzgebungsverfahren zu prüfen, welche rechtlichen Rahmenbedingungen die Anwendung der „familienpolitischen Komponente“ in der Praxis befördern können und empfiehlt, in der Ausgestaltung dieser Regelung den Rechtsanspruch auf Verlängerung von befristeten Arbeitsverträgen in Erwägung zu ziehen.
- d) Gemäß § 2 Absatz 3 WissZeitVG werden befristete Beschäftigungsverhältnisse mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit unterschiedslos auf die Höchstbefristungsdauer angerechnet. Der Bundesrat bittet daher, im weiteren Gesetzgebungsverfahren außerdem zu prüfen, ob unter Berücksichtigung von § 4 Nummer 1 und 2 des Anhangs zur Richtlinie 97/81 EG vom 15. Dezember 1997 im Gesetz ein Nachteilsausgleich für Teilzeitbeschäftigte in der Qualifizierungsphase verankert werden sollte.
- e) Der Bundesrat fordert, im Rahmen des weiteren Gesetzgebungsverfahrens die Aufhebung der Tarifsperrung des WissZeitVG zu ermöglichen.

Begründung:

Zu Buchstabe a:

Die Beschäftigungssituation für den wissenschaftlichen/künstlerischen Mittelbau ist durch eine drastische Nutzung von zumeist unnötig kurz befristeten Verträgen und häufig prekären Teilzeitverträgen charakterisiert. Die daraus entstehende Unsicherheit ist für eine Beschäftigtengruppe, die sich größtenteils in der Familien(gründungs)phase befindet, wenig attraktiv. Es ist davon auszugehen, dass vor allem Frauen aus solchen Karrierewegen in der Wissenschaft und Forschung aussteigen („leaky pipeline“). Aus diesem Grund sind alle Bestrebungen zur Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen, wie auch im vorliegenden Gesetzentwurf, insbesondere im Zusammenhang mit Personalentwicklungskonzepten an Hochschulen und Forschungseinrichtungen, ein Schritt in die richtige Richtung.

Mit der geplanten Novellierung des WissZeitVG sollen künftig unsachgerecht kurze Befristungen unterbunden werden. So wird darin die sachgrundlose Befristung von Arbeitsverträgen bis zur Promotion zwingend an die Dauer des Qualifikationsvorhabens geknüpft und eine Befristung wegen Drittmittelfinanzierung muss sich künftig an der Dauer der Drittmittelbewilligung orientieren. Die Möglichkeit der Drittmittelbefristung von Arbeitsverträgen des nicht-wissenschaftlichen Personals wird aus dem Gesetz gestrichen. Hervorzuheben ist auch die Einführung einer behindertenpolitischen Komponente in das Gesetz, die einen wichtigen weiteren Schritt zur Inklusion behinderter Menschen in das Wissenschaftssystem darstellt.

Zu Buchstabe b:

Die Erweiterung des Kindbegriffes und die Harmonisierung des WissZeitVG mit dem Bundeselterngeld- und dem Elternzeitgesetz ist eine formale Anpassung, die im Zuge der Novellierung erfolgt. Sie zeigt darüber hinaus, dass die Bundesregierung großen Wert auf die systematische Anwendung der familienpolitischen Komponente legt. Bedauerlich ist jedoch, dass in diesem Zusammenhang die Umsetzungsprobleme der Komponente in der Praxis der Hochschulen und Forschungseinrichtungen nicht reflektiert wurden.

Zu Buchstabe c:

Die sogenannte „familienpolitische Komponente“ gemäß § 2 Absatz 1 Satz 4 WissZeitVG-E erlaubt es, die insgesamt zulässige Höchstbefristungsdauer bei der Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre pro Kind zu verlängern. Sie ist ein wichtiges Instrument zur besseren Vereinbarkeit von beruflicher Tätigkeit und Kinderbetreuung und wird im vorliegenden Gesetzentwurf hinsichtlich der Anwendbarkeit auf Stief- und Pflegekinder novelliert – ein höchst begrüßenswerter Schritt.

Allerdings unterliegt diese Option der Vertragsverlängerung dem Einvernehmen beider Vertragsparteien und findet daher in der Praxis kaum Anwendung. Wie die Evaluierung des Gesetzes von 2011 ergab, stützen sich nur ein bis zwei Prozent der Arbeitsverträge auf diese Vorschrift. Diese wenigen Verträge werden zudem meist mit männlichen Beschäftigten abgeschlossen. Aus frauenpolitischer Sicht erscheint es daher dringend geboten, die „familienpolitische Komponente“ als Rechtsanspruch der Beschäftigten auszugestalten. Damit könnte das Gesetz seine intendierte Wirkung tatsächlich entfalten. Frauen, die in den Führungspositionen des deutschen Wissenschaftssystems nach wie vor deutlich unterrepräsentiert sind, würden von einem solchen Rechtsanspruch besonders profitieren, da sie nach wie vor die Hauptlast der reproduktiven Familienarbeit tragen.

Zu Buchstabe d:

Um die reproduktive Familienarbeit zu bewältigen, werden Möglichkeiten der Arbeitszeitreduzierung von Frauen häufiger genutzt als von Männern. Dies spiegelt sich auch in den Teilzeitverträgen im Bereich der Wissenschaft.

Im Rahmen der sachgrundlosen Befristung werden nach § 2 Absatz 3 WissZeitVG befristete Beschäftigungsverhältnisse mit Arbeitszeitreduzierungen ab 25 Prozent bis zu 100 Prozent ohne Unterschied auf die Höchstbefristungsdauer angerechnet. Gemäß § 4 Nummer 1 und 2 des Anhangs zur Richtlinie 97/81 EG zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit (ABl. EG 1998 Nr. L 14 S. 9) darf eine Anrechnung von Teilzeitbeschäftigung in der Qualifizierungsphase aber nur proportional zum zeitlichen Umfang der Tätigkeit erfolgen. Da eine Beschäftigung von weniger als 25 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit wohl nicht mehr der Qualifizierung (mithin dem Zweck der Regelung) dienen kann, sind solche geringfügigen Beschäftigungen schon per Gesetz von der Anrechnung ausgenommen. Aber auch die übrigen Teilzeitbeschäftigungen können zeitlich gesehen nicht der gleichen Qualifizierung entsprechen wie Vollzeitbeschäftigungen. Es bestehen daher Bedenken bezüglich der Vereinbarkeit der Regelung des § 2 Absatz 3 des WissZeitVG mit § 4 Nummer 1 und 2 des Anhangs zur Richtlinie 97/81 EG und somit bestehendem Gemeinschaftsrecht.

Zu Buchstabe e:

In dem Gesetzentwurf ist jedoch die Beibehaltung der Tarifsperre vorgesehen. Dies wird insbesondere damit begründet, dass eine Öffnung der Befristungsregelungen für tarifvertragliche Vereinbarungen die Funktion des WissZeitVG, rechtssichere und verlässliche Rahmenbedingungen für die befristete Beschäftigung des wissenschaftlichen Personals zu schaffen, erheblich beeinträchtigen würde.

Dem gegenüber hat der im März 2011 vorgelegte Evaluationsbericht zum WissZeitVG allerdings deutlich aufgezeigt, dass die Befristungspraxis an den Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen nicht sachgerecht sei und man arbeitgeberseits dazu neige, die Befristungslaufzeiten unangemessen kurz auszugestalten. Die Abschaffung der Tarifsperre hätte hier – neben den durch das Gesetzesvorhaben bewirkten positiven Veränderungen – grundsätzlich eine befriedende Wirkung und wäre der Akzeptanz befristeter Dienstverhältnisse im Hochschulbereich sehr dienlich.

Die durch eine Aufhebung der Tarifsperre entstehenden Handlungsspielräume der Tarifvertragsparteien könnten eine Konsolidierung der Rechtslage und ihre Anpassung an neue Entwicklungen erleichtern: Bei komplexen Interessenlagen könnten die Tarifvertragsparteien regelmäßig sach- und zeitgerechter als der Gesetzgeber reagieren. Dies hat sich auch in den Verhandlungen zur Entwicklung des Rahmenkodex für gute Beschäftigungsbedingungen an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen sowie des Code of Conduct für die Hochschulen in Hamburg gezeigt. Hier haben sich Vertreterinnen und Vertreter von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zusammengesetzt und sehr konkrete, praxistaugliche und von beiden Seiten als tragfähig anerkannte Regelungen für die Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen entwickelt.

2. Zu Artikel 1 Nummer 1 (§ 1 Absatz 1 Satz 1 WissZeitVG)

Artikel 1 Nummer 1 ist wie folgt zu fassen:

1. In § 1 Absatz 1 Satz 1 werden die Wörter „gelten die §§ 2 und 3.“ durch die Wörter „gelten die §§ 2 und 3; an diesen Einrichtungen gilt für befristete Arbeitsverträge mit studentischem Personal unabhängig von der Art der Tätigkeit daneben auch § 6.“

Begründung:

Der persönliche Anwendungsbereich des WissZeitVG ist in den vergangenen Jahren vermehrt problematisiert worden. Vor dem Hintergrund insbesondere der Ausführungen des Bundesarbeitsgerichts in der Entscheidung vom 1. Juni 2011, Az.: 7 AZR 827/09 zur Bestimmung des Begriffs des „wissenschaftlichen Personals“ im Sinne des § 1 Absatz 1 Satz 1 WissZeitVG kann heute nicht mehr ohne Weiteres von einer Anwendbarkeit des WissZeitVG auf studentische Beschäftigte ausgegangen werden. Der vorliegende Gesetzentwurf lässt diese Frage zumindest in § 1 WissZeitVG-E weiterhin offen.

Der Gesetzentwurf sieht zwar in die Schaffung eines neuen § 6 WissZeitVG-E vor, der die Befristung von Arbeitsverträgen zur Erbringung wissenschaftlicher oder künstlerischer Hilfstätigkeiten von eingeschriebenen Studierenden regelt. Insofern könnte die ausdrückliche Eröffnung des persönlichen Anwendungsbereichs des WissZeitVG für studentische Beschäftigte als entbehrlich angesehen werden.

Da allerdings § 6 WissZeitVG-E insbesondere unter europarechtlichen Gesichtspunkten in seinem Anwendungsbereich für sich betrachtet als nicht ausreichend konkret angesehen wird, ist es notwendig, durch die vorgeschlagene Klarstellung in § 1 Absatz 1 WissZeitVG zugleich auch den Anwendungsbereich des § 6 WissZeitVG-E nach dem Regelungsvorschlag der Bundesregierung zu konkretisieren und sachlich zu beschränken.

3. Zu Artikel 1 Nummer 2 Buchstabe a (§ 2 Absatz 1 Satz 3 WissZeitVG)

Artikel 1 Nummer 2 Buchstabe a § 2 Absatz 1 Satz 3 ist wie folgt zu fassen:

- „Die vereinbarte Befristungsdauer soll bei einer ersten nach den Sätzen 1 und 2 befristeten Beschäftigung 24 Monate nicht unterschreiten, sofern keine sachlichen Gründe eine kürzere Dauer rechtfertigen.“

Begründung:

Die Festlegung von konkreten Mindestbefristungszeiten soll in stärkerem Maße als es der Gesetzentwurf der Bundesregierung vorsieht unsachgemäße Kurzbefristungen verhindern und damit den betroffenen Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern eine gerade in der Phase der Qualifikation erforderliche höhere Beschäftigungssicherheit garantieren. Im Ausnahmefall bleiben auch kürzere Befristungen möglich, die auch im Interesse der Beschäftigten im Einzelfall erforderlich sein können.

4. Zu Artikel 1 Nummer 2 Buchstabe c (§ 2 Absatz 3 Satz 4 – neu – WissZeitVG)

Artikel 1 Nummer 2 Buchstabe c ist wie folgt zu fassen:

- c) Absatz 3 Satz 3 wird durch folgende Sätze ersetzt:

„Die Sätze 1 und 2 gelten nicht für ... < weiter wie Vorlage > ... beruhen. Befristungen nach Absatz 2 werden nur auf die nach Absatz 1 Satz 1 und Satz 2 insgesamt zulässige Befristungsdauer angerechnet.“

Begründung:

Der neue Satz 4 in § 2 Absatz 3 WissZeitVG zielt auf eine Änderung der für Drittmittelbeschäftigte geltenden Anrechnungsmodalitäten ab.

Nach bisheriger Rechtslage ist grundsätzlich jede befristete Beschäftigung als wissenschaftliches Personal an einer deutschen Hochschule oder einer Forschungseinrichtung im Sinne des § 5 WissZeitVG anzurechnen. Dabei gilt auch für Drittmittelpersonal grundsätzlich die Festlegung, dass vor einer abgeschlossenen Promotion grundsätzlich eine Befristungsdauer von insgesamt sechs Jahren zur Verfügung steht (§ 2 Absatz 1 WissZeitVG) und eine Anrechnung von entsprechenden Vorbeschäftigungszeiten auf diesen Zeitraum erfolgt. Nach Ablauf von ein bis zwei Projekten kann die für die Promotionsphase derzeit zulässige Befristungsdauer aufgrund der Anrechnung nach der bisherigen Regelung jedoch bereits zu einem erheblichen Teil verbraucht sein. Da gerade Drittmittelbeschäftigte nicht immer ausreichend Gelegenheit haben, während der Drittmittelbeschäftigung auch eine Promotion abzuschließen, viele aber eine Promotion anstreben, ist die bisherige Anrechnungsregelung nicht sachgerecht. Die Regelung, die ersichtlich primär auf das nach § 2 Absatz 1 WissZeitVG beschäftigte wissenschaftliche Personal ausgerichtet ist, mindert die Qualifizierungschancen von mehrjährigen Drittmittelbeschäftigten erheblich und sollte daher geändert werden.

Um wissenschaftlichem Personal, das längere Zeit auf der Basis des § 2 Absatz 2 WissZeitVG (Drittmittelbefristung) befristet beschäftigt war und nun die Vorbereitung oder den Abschluss der Promotion anstrebt, die hierfür nötigen Zeiträume einer befristeten Beschäftigung nach § 2 Absatz 1 WissZeitVG zur Verfügung zu stellen, wird vorgeschlagen, die Anrechnung der Zeiten einer Drittmittelbefristung nur auf den Gesamtbefristungszeitraum nach § 2 Absatz 1 WissZeitVG vorzusehen. So wird der für eine Promotion zur Verfügung stehende Zeitraum so weit wie möglich geschont. Mit der Anrechnung nur auf den Gesamtbefristungszeitraum nach § 2 Absatz 1 WissZeitVG verringert sich im Ergebnis vor allem der Zeitraum möglicher befristeter Beschäftigung nach abgeschlossener Promotion. Dieses Ergebnis entspricht den Interessen der Beteiligten aber eher als die aktuelle Anrechnungssystematik.

5. Zu Artikel 1 Nummer 6 (§ 6 Satz 1 WissZeitVG)

In Artikel 1 Nummer 6 § 6 Satz 1 sind die Wörter „vier Jahren“ durch die Wörter „sechs Jahren“ zu ersetzen.

Begründung:

Während der Referentenentwurf in der im Rahmen des Anhörungsverfahrens versandten Fassung für studentisches Personal unter der Überschrift „Studienbegleitende Beschäftigungen“ noch einen Gesamtbefristungsrahmen von insgesamt sechs Jahren vorgesehen hatte, hat der Gesetzentwurf den zulässigen Befristungsrahmen auf nunmehr vier Jahre verkürzt.

Diesem Regelungsvorschlag kann nicht zugestimmt werden.

Zwar wird nicht in der überwiegenden Zahl der Fälle davon auszugehen sein, dass Studierende für einen Zeitraum von mehr als vier Jahre einer Tätigkeit als studentische Beschäftigte nachgehen. Allerdings sieht der Gesetzentwurf für alle studentischen Beschäftigten ohne jede Ausnahme schematisch eine Obergrenze der möglichen Beschäftigungsdauer von vier Jahren vor. Der Regelungsvorschlag der Bundesregierung schafft insofern Einschränkungen und Erschwernisse für Studierende, die in dieser Weise nicht sachgerecht sind. So würde der Gesetzentwurf jede weitere befristete Beschäftigung von Studierenden über den Vierjahreszeitraum hinaus verhindern, auch wenn Studierende aus anerkannten Gründen ihr Studium verlängert haben (z. B. bei einem Teilzeitstudium aus familiären Gründen) und im Einzelfall ein erhöhtes Interesse an einer weiteren studentischen Beschäftigung besteht.

Ausweislich der Begründung zum Gesetzentwurf erfüllt auch die Festlegung des zulässigen Befristungsrahmens auf sechs Jahre die europarechtlichen Anforderungen an eine zulässige Befristungsregelung. Daher sollte der zulässige Befristungsrahmen für Studierende wie im Referentenentwurf auf sechs Jahre festgelegt werden.

Allerdings bedarf § 6 WissZeitVG-E auch in der Fassung des Gesetzentwurfs noch einer Einschränkung des Kreises der für ein befristetes Arbeitsverhältnis mit studentischen Beschäftigten nach der Regelung in Betracht kommenden Arbeitgeber. Denn der Gesetzentwurf regelt nur, wer auf der Seite des Arbeitnehmers

entsprechender befristeter Verträge stehen kann, eine nähere Bestimmung der Arbeitgeberseite sieht der Gesetzentwurf hingegen nicht vor.

Diese Beschränkung des Anwendungsbereichs des § 6 WissZeitVG-E sollte durch eine Ergänzung in § 1 Absatz 1 WissZeitVG-E erfolgen (s. Ziffer 2 dieser Stellungnahme zu Artikel 1 Nummer 1 (§ 1 Absatz 1 Satz 1 WissZeitVG)).

Anlage 4

Gegenäußerung der Bundesregierung

Die Bundesregierung äußert sich zu der Stellungnahme des Bundesrates wie folgt:

Zu Nummer 1**Zu Buchstabe c**

Der Prüfbitte wird zugestimmt.

Zu Buchstabe d

Der Prüfbitte wird zugestimmt.

Zu Buchstabe e

Eine Aufhebung der Tarifsperre wird abgelehnt.

Nach Auffassung der Bundesregierung trägt die bisherige gesetzliche Regelung den unterschiedlichen Interessen angemessen Rechnung. Ziel des WissZeitVG ist es, für die befristete Beschäftigung des wissenschaftlichen Personals rechtssichere und verlässliche Rahmenbedingungen zur Verfügung zu stellen. Diese sollen in ihrem Kern für alle wissenschaftlichen Arbeitgeber in Deutschland gleichermaßen gelten. Die jetzige Tarifsperre gilt zudem nur für den gesetzlich konkret geregelten Kernbestand der Befristungsregelungen und besagt, dass davon nicht durch Vereinbarung abgewichen werden darf. Unzulässig sind damit aber nur solche Vereinbarungen der Tarifpartner, die den konkreten Befristungstatbeständen zuwiderlaufen. Zulässig sind deshalb insbesondere solche Vereinbarungen, mit denen von den im WissZeitVG getroffenen Regelungen nicht abgewichen wird resp. gar nicht abgewichen werden kann, weil im Gesetz dazu nichts gesagt ist und die gesetzlichen Regelungen davon auch nicht mittelbar berührt werden. Darüber hinaus regelt das WissZeitVG schon jetzt selbst Ausnahmen von dem grundsätzlich geltenden Abweichungsverbot. So sind kraft gesetzlicher Ermächtigung in § 1 Absatz 1 Satz 3 WissZeitVG tarifvertragliche Vereinbarungen für bestimmte Fachrichtungen und Forschungsbereiche hinsichtlich der Befristungshöchstdauer und der Anzahl der zulässigen Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge ausdrücklich zugelassen.

Zu Nummer 2

Der Änderungsvorschlag wird abgelehnt.

Mit der im Gesetzentwurf der Bundesregierung vorgesehenen Änderung von § 1 Absatz 1 Satz 1 WissZeitVG wird klar geregelt, dass Beschäftigungen im Sinne des im Gesetzentwurf vorgesehenen § 6 WissZeitVG in den Anwendungsbereich des WissZeitVG fallen und entsprechende Arbeitsverträge von Hochschulen (sowie den in §§ 3 bis 5 aufgeführten weiteren möglichen Arbeitgebern) abgeschlossen werden können. Die im Gesetzentwurf der Bundesregierung vorgesehene Erweiterung der Aufzählung der für den Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen geltenden Regelungen um den § 6 macht insbesondere deutlich, dass auch die in § 6 genannten Studierenden, die zur Erbringung wissenschaftlicher und künstlerischer Hilfstätigkeiten beschäftigt werden, zum wissenschaftlichen und künstlerischen Personal zählen. Dies wird bei der künftigen Auslegung von § 1 WissZeitVG zu berücksichtigen sein.

Zu Nummer 3

Der Änderungsvorschlag wird abgelehnt.

Die vorgeschlagene Festlegung einer festen Mindestvertragslaufzeit von 24 Monaten für die erstmalige Befristung erscheint nicht geeignet, das mit dem Gesetzentwurf der Bundesregierung verfolgte Ziel, unsachgemäße Kurzbefristungen zu begrenzen, zu verwirklichen. Sie ist in der Festlegung eines fixen Zeitraums unflexibel und verzichtet durch Beschränkung auf die jeweils erste Befristung darauf, dem Ziel der Begrenzung unsachgemäßer Kurzbefristungen auch für Folgeverträge Geltung zu verschaffen. Vor dem Hintergrund, dass Organisation und Ausgestaltung der Qualifizierungsprozesse ureigene Aufgaben der Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen sind, würde eine bundesgesetzliche Festlegung einer bestimmten Mindestvertragslaufzeit der Vielfalt der in der Praxis existierenden Ausgestaltungen von Qualifizierungswegen und -möglichkeiten nicht gerecht werden.

Zu Nummer 4

Der Änderungsvorschlag wird abgelehnt.

Die vorgeschlagene Änderung der Anrechnungsregelung widerspricht dem mit der geltenden Fassung von § 2 Absatz 3 WissZeitVG verfolgten Zweck, einen funktionswidrigen Wechsel der Befristungstatbestände in der Qualifizierungsphase zu verhindern und eine zügige wissenschaftliche Qualifizierung sicher zu stellen. Auch wenn bei Schaffung von § 2 Absatz 2 WissZeitVG auf ein formalisiertes zeitliches Stufenverhältnis zwischen sachgrundloser Qualifizierungsbefristung und Befristung wegen Drittmittelfinanzierung verzichtet wurde, zielt der Befristungstatbestand wegen Drittmittelfinanzierung in erster Linie auf die Beschäftigungsmöglichkeiten des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals nach Abschluss der Qualifizierungsphase. Der Drittmittelbefristungstatbestand kann daher zwar auch schon angewendet werden, wenn der Rahmen, den das WissZeitVG für Befristungen in der Qualifizierungsphase setzt, noch nicht ausgeschöpft wurde. Durchaus beabsichtigt im Hinblick auf die gewollte zügige wissenschaftliche Qualifizierung ist aber, dass diese Befristungen – wie andere befristete Verträge auch – gemäß § 2 Absatz 3 Satz 1 WissZeitVG auf die jeweils nach Absatz 1 zulässige Befristungszeit angerechnet werden.

Mit der geforderten Änderung der Anrechnungsregelung würden zudem die Befristungsmöglichkeiten im ersten Teil der Qualifizierungsphase – vor der Promotion – ausgeweitet, allerdings zu Lasten der Möglichkeit einer befristeten Beschäftigung zur Förderung der Qualifizierung nach der Promotion.

Zu Nummer 5

Die Bundesregierung wird den Änderungsvorschlag im weiteren Gesetzgebungsverfahren prüfen.