

## **Eckpunkte zur Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes**

Befristungen in der Phase der Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses sind sinnvoll und notwendig, weil nur so die Chancen des wissenschaftlichen Nachwuchses auch der nachwachsenden Altersgruppen, für eine begrenzte Zeit im Hochschul- bzw. Forschungsbereich tätig zu sein, gewahrt werden können (Rotationsprinzip).

Andererseits müssen wissenschaftliche Karrieren planbarer und die Bedingungen dafür transparent sein. Zur Verbesserung der Perspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses muss eine substantielle Weiterentwicklung der Personalstruktur an Hochschulen und Forschungseinrichtungen sowie die Etablierung flächendeckender Personalplanung und -entwicklung in Verantwortung der jeweiligen Einrichtungen stattfinden. Die vom Wissenschaftsrat im Juli 2014 beschlossenen Empfehlungen zu Karrierezielen und –wegen an Universitäten müssen deshalb von Hochschulen und Forschungseinrichtungen mit Leben erfüllt werden.

Hierzu braucht das Wissenschaftssystem und brauchen insbesondere die Universitäten auch mehr grundfinanzierte Stellen. Das geht nur durch eine bessere Grundausstattung der Hochschulen, für die die Länder jetzt mit der Entlastung durch die BAföG-Reform finanziellen Spielraum haben.

Mit der Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes wollen wir schädlichen Übertreibungen entgegenwirken und ein politisches Signal geben, dass der Anteil von Befristungen von wissenschaftlichem Personal – insbesondere über sehr kurze Zeiträume – ein inakzeptables Maß erreicht hat. Dass Befristungen im Sinne eines verantwortungsvollen Personalmanagements eingesetzt werden, ist in erster Linie Aufgabe der Hochschulen und Forschungseinrichtungen als Arbeitgeber. Diese Verantwortung kann der Bund den Arbeitgebern durch Änderung des Arbeitsrechts nicht abnehmen. Mit Initiativen wie dem HRK-Orientierungsrahmen oder Leitlinien von Hochschulen und Forschungseinrichtungen gehen diese bereits einen Schritt in die richtige Richtung.

Wir wollen einen strukturellen Wandel hin zu planbaren und verlässlichen Karrierewegen für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Auch wenn sich ein solcher nicht durch eine Novelle des WissZeitVG alleine bewirken lässt, so können doch die an erster Stelle notwendigen Aktivitäten der Hochschulen und Forschungseinrichtungen in ihrer Rolle als Arbeitgeber durch Gestaltung des Rechtsrahmens für befristete Verträge in der Wissenschaft wirksam unterstützt werden.

Deshalb wollen wir das Wissenschaftszeitvertragsgesetz wie folgt ändern.

### **1. Unsachgemäße Kurzbefristungen sollen unterbunden werden.**

Bei der sachgrundlosen Qualifizierungsbefristung soll sich künftig die Befristungsdauer an dem für die Qualifizierung erforderlichen Zeitbedarf orientieren und bei der Befristung wegen Drittmittelfinanzierung an der Dauer der Mittelbewilligung. Im Interesse der Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler sollen aber auch kürzere Verträge möglich bleiben, wenn es dafür gute Gründe gibt: z. B. wenn Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter nach einem entsprechend befristeten Erstvertrag mit ihrer Publikation, ihrer Doktorarbeit oder ihrem Projekt fast fertig sind.

- 2. Aus dem WissZeitVG soll sich künftig klar ergeben, dass die sachgrundlose Befristung nur zulässig ist, wenn eine Qualifizierung ausdrücklich als Teil des Arbeitsverhältnisses vereinbart ist.**

Eine sachgrundlose Befristung soll nur dann zulässig sein, wenn vereinbart ist, dass das Arbeitsverhältnis zumindest auch der wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung dient. Damit unterbinden wir die Wahrnehmung von Daueraufgaben durch befristetes Personal, das keine wissenschaftliche oder künstlerische Qualifizierung anstrebt.

- 3. Wir unterstützen die Mobilität von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern.**

Dazu stellen wir klar, dass Unterbrechungstatbestände (z. B. Mutterschutz/Elternzeit oder Pflege von Kindern oder Angehörigen), die geeignet sind, einen Arbeitsvertrag in der Qualifizierungsphase zu verlängern, auch im Falle eines Arbeitsplatzwechsels einen entsprechend längeren Vertrag mit dem neuen Arbeitgeber ermöglichen.

- 4. Nicht nur die Betreuung eigener Kinder sondern auch die Betreuung von Stief- und Pflegekindern verlängert den zulässigen Befristungsrahmen.**

Dies wollen wir im Sinne einer einheitlichen Praxis regeln und deshalb bzgl. des Kindbegriffs im WissZeitVG einen Gleichklang mit den weitergehenden Regelungen des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes herstellen.

- 5. Studentische Hilfskrafttätigkeiten, die einen Studienabschluss nicht erfordern, sollen sowohl während eines Bachelor- als auch während eines Masterstudiums ohne Anrechnung auf den Befristungsrahmen bleiben.**

Wir wollen, dass studienbegleitende Arbeitsverhältnisse, deren Gegenstand die Erbringung von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfstätigkeiten ist, die einen Studienabschluss nicht erfordern, nicht auf den Befristungsrahmen angerechnet werden. Eine Anrechnung soll also auch dann nicht erfolgen, wenn tatsächlich bereits ein Studienabschluss (wie z. B. Bachelor) vorliegt und nun ein weiteres Studium (z. B. Master) angeschlossen wird. Damit stellen wir klar, dass studentische Hilfskrafttätigkeiten nicht nur während eines Studiums, das zu einem ersten berufsqualifizierenden Abschluss führt (z. B. Bachelor) anrechnungsfrei bleiben, sondern auch während eines Studiums, das zu einem weiteren berufsqualifizierenden Abschluss führt (z. B. Master).

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

Die bisher im WissZeitVG geregelte Anwendbarkeit der Regelung zur Befristung wegen Drittmittelfinanzierung auf das akzessorische Personal (z. B. technische Angestellte, Laborpersonal, Personal für

das Projektmanagement) soll beendet werden. Die „Logik“ des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (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 sollen künftig nur noch auf der Grundlage des allgemeinen Arbeitsrechts, also nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz möglich sein.

**7. Das Gesetz wird vier Jahre nach Inkrafttreten der Novelle evaluiert.**