

Stellungnahme des Verbands Hochschule und Wissenschaft
zum Gesetz zur Änderung arbeitsrechtlicher Vorschriften
in der Wissenschaft (AVWÄndG)

Vorbemerkung

Der vorgelegte Entwurf zum „Gesetz zur Änderung arbeitsrechtlicher Vorschriften in der Wissenschaft (AVWÄndG)“ beruht im Wesentlichen auf den §§ 57 a bis f des 5. HRGÄndG bzw. dem „Gesetz zur Änderung dienst- und arbeitsrechtlicher Vorschriften im Hochschulbereich (HdaVÄndG)“ vom 27. Dezember 2004, die großenteils übernommen, jedoch in einigen Punkten ergänzt, modifiziert bzw. erweitert wurden.

Obwohl in der 5. HRG-Novelle einige Probleme der Befristung von Arbeitsverhältnissen in der Wissenschaft gelöst wurden, konnten die für die Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen charakteristischen besonderen Erfordernisse nicht umfassend berücksichtigt werden. Die nach wie vor bestehenden Unsicherheiten sowohl seitens der Hochschulverwaltungen als auch bei den Betroffenen machen weiteren Handlungsbedarf notwendig.

Gleichzeitig ist der Gesetzentwurf wohl auch als eine vorbereitende Maßnahme des BMBF zu verstehen, die für den Herbst angekündigte Aufhebung des Hochschulrahmengesetzes durchführen zu können.

Stellungnahme:

A. Grundsätzliches

1. Grundsätzlich wird das offensichtliche Bestreben des Gesetzgebers begrüßt, die aus den trotz § 57 a bis f 5. HRG-Novelle weiterhin bestehenden und aus der angekündigten Aufhebung des HRG neu resultierenden Unklarheiten und Unsicherheiten bei der Ausgestaltung von Arbeitsverträgen in der Wissenschaft im Vorfeld zu beseitigen. Die Initiative der Bundesregierung, für die Gestaltung von Arbeitsverträgen im Wissenschaftsbereich bundeseinheitliche Regelungen zu finden, ist gerade vor dem Hintergrund der Föderalismusreform notwendig, will man die Kooperationsmöglichkeiten in der Wissenschaft und die notwendige Mobilität und Flexibilität von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern über die Ländergrenzen hinweg sicherstellen.
2. Darüber hinaus wurden in der Vergangenheit gerade drittmittelfinanzierte Arbeitsverträge nicht ausreichend berücksichtigt. Denn weder die Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes mit ihren strengen Auflagen hinsichtlich der sachgrundlosen Befristung noch die starre „Zwölfjahresregelung“ der 5. HRG-Novelle waren dem aus den Mitteln Dritter finanzierten bedeutenden Forschungsbereich angemessen. Auch insoweit ist der vorliegende Gesetzentwurf als ein Fortschritt zu bezeichnen.

Die Möglichkeit der unbegrenzten Beschäftigung mit nur der jeweiligen Laufzeit der Drittmittel als Befristungsgrund für drittmittelfinanzierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler stellt eine deutliche Verbesserung der arbeitsrechtlichen Grundlagen dar. Insbesondere begrüßt werden auch die Erweiterungen gegenüber dem HdaVÄndG.

3. Im Sinne der Betroffenen – Drittmittelbeschäftigten wie Hochschulen – wird anerkannt, dass der Gesetzentwurf über die 6 Jahre nach der Qualifizierungsphase (bzw. 9 Jahre in der Medizin) die weitere befristete Anstellung bei vorliegender Drittmittelfinanzierung zukünftig ohne jede Begrenzung ermöglichen will und damit über die 5. HRG-Novelle mit ihrer rigiden Befristung auf maximal 12 Jahre hinausgeht (§ 2 Abs. 2). Dies ist ein Schritt in die richtige Richtung, denn hier bestand klarer Handlungsbedarf insbesondere im Hinblick auf die internationale Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Forschung.

Allerdings sollte der Gesetzgeber hier nach Auffassung des vhw noch einen Schritt weiter gehen und der EU-Richtlinie vom 28. Juni 1999 (RICHTLINIE 1999/70/EG DES RATES) folgend nach einer derart langen Bewährungsphase bei weiterem Vorliegen von Drittmitteln den Übergang von befristeten Arbeitsverträgen in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis *expressis verbis* ermöglichen. Die im Gesetzentwurf angeführte Begründung, dass die Tarifvertragspartner die Unkündbarkeit nach 15-jähriger Beschäftigungszeit und Überschreiten des 40. Lebensjahres beibehalten hätten, ist nicht stichhaltig, denn dies ist bereits für den Mantel des TV-L sowie völlig für das Tarifgebiet Ost unzutreffend, und auch im Tarifgebiet West werden betriebsbedingte Kündigungen zukünftig nur erschwert, nicht aber ausgeschlossen. Der Übergang zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis bei entsprechender Bewährung würde den Verwaltungsaufwand erheblich reduzieren und den Betroffenen mehr Sicherheit bringen, die sich auf ihre Tätigkeit produktiv auswirkt.

4. Zudem ist der vhw der Auffassung, dass vor einer gesetzlichen Regelung versucht werden sollte, im Rahmen der derzeit auszuhandelnden „Sonderregelungen Wissenschaft“ zum TV-L geeignete Lösungen für die Weiterbeschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich in Drittmittelprojekten bewährt haben, zu entwickeln. Denn wegen der in Artikel 9 Abs. 3 GG verbürgten Tarifautonomie dürfen gesetzliche Regelungen nur in Ausnahmefällen Einfluss auf den Abschluss von Tarifverträgen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberseite nehmen. Andererseits haben Gewerkschaften bei Tarifverträgen stets grundgesetzlich geschützte Rechte – hier insbesondere die Wissenschaftsfreiheit – zu beachten. Insofern zieht der vhw es vor, auch für das wissenschaftliche Personal die Befristung von Arbeitsverträgen tarifvertraglich zu regeln, und sieht eine gesetzliche Regelung nur dann als erforderlich und unausweichlich an, wenn es nicht gelingen sollte, eine gleichwertige Regelung in der Arbeitsgruppe „Wissenschaft“ der Tarifvertragspartner zu erreichen.
5. Grundsätzlich ist es sinnvoll, den Wissenschaftsbereich und Forschungseinrichtungen im Zusammenhang zu sehen (§ 5), insbesondere da Mobilität und Kooperation zwischen Hochschulen und Forschungseinrichtungen in Zu

kunft stärker gefördert werden sollen. Auch schafft dies einheitliche arbeitsrechtliche Grundlagen.

Dennoch muss festgestellt werden, dass ein deutlicher Unterschied zwischen Hochschulen und Forschungseinrichtungen besteht, insofern als die Tätigkeit der Beschäftigten in Forschungseinrichtungen i. d. R. nicht der eigenen Qualifizierung dient, sondern der Bearbeitung von Forschungsaufgaben. Vor diesem Hintergrund ist hier das unbefristete Arbeitsverhältnis als Regel anzusehen und eine Befristung nur in solchen Ausnahmefällen vorzusehen, wo die Arbeit gleichzeitig der eigenen Qualifizierung dient. Es würde wohl zu weit gehen, den Gesetzentwurf so zu interpretieren, dass jegliche Forschungstätigkeit immer auch der eigenen Qualifizierung dient; denn dadurch würde § 2 Abs. 1 ausgehebelt.

B. Zu den Regelungen im einzelnen

Zu Artikel 1

§ 2 Befristungsdauer; Befristung wegen Drittmittelfinanzierung

Abs. 1 Satz 1

Der vhw unterstützt die Bestrebungen, die Qualifikationszeiten zu senken, und befürwortet daher die Begrenzung der Phase bis zur Promotion auf sechs Jahre. Insbesondere begrüßt er, dass zügiges Promovieren belohnt wird (§ 2 Abs. 1 Satz 2 2. Halbsatz). Die Befristung zum Zwecke der Qualifizierung ist jedoch nur dann sachlich begründet, wenn der Nachwuchswissenschaftlerin / dem Nachwuchswissenschaftler im Rahmen der arbeitsvertraglich festgelegten Arbeitszeit ausreichend Zeit für die eigene Qualifizierung eingeräumt wird.

Abs. 1 Satz 3

Die Möglichkeit, bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren die Befristungsdauer um zwei Jahre (für jeden Elternteil!) je Kind zu verlängern, wird vom vhw begrüßt. Allerdings sieht er darin kein geeignetes Mittel, das Problem der dominanten Kinderlosigkeit von Wissenschaftlerinnen zu lösen. Letztere hängt in hohem Maße davon ab, dass ausreichende Kinderbetreuungsmöglichkeiten für das wissenschaftliche Personal an vielen Hochschulen bzw. wissenschaftlichen Einrichtungen überhaupt fehlen. Auch stehen der durch die Kindererziehung bedingte Kraft- und in einer Reihe von Disziplinen der für die Forschungstätigkeiten unabdingbare hohe Zeitaufwand der wissenschaftlichen Karriere entgegen, denn der Erfolg wissenschaftlichen Arbeitens wird durch den Vergleich mit den wissenschaftlichen Ergebnissen anderer Personen festgestellt, die ohne Erziehungsaufgaben mehr Zeit für die wissenschaftliche Tätigkeit haben. Unter diesem Gesichtspunkt wäre der an amerikanischen Universitäten übliche tenure track zielführender.

Abs. 2 Satz 2

Die beabsichtigte Neuregelung wird grundsätzlich abgelehnt. Sie könnte sogar ein Verstoß gegen Artikel 9 Abs. 3 GG sein. Für die Befristung von Arbeitsverträgen des nichtwissenschaftlichen und nichtkünstlerischen Personals reichen die

derzeitigen tariflichen Regelungen in TVöD bzw. TV-L vollständig aus. Insbesondere geben die Sonderregelungen 2 y zum BAT – die nach den zum TV-L vereinbarten Eckpunkten auch im TV-L für das Tarifgebiet West fortgelten sollen – hinreichende Möglichkeiten zur Befristung. Dies setzt jedoch voraus, dass diese Regelungen zukünftig auch für das Tarifgebiet Ost und den Bund gelten. Für das genannte Personal ergeben sich i. d. R. Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung in einem anderen Bereich, während dies für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nicht gilt.

Entsprechendes gilt für § 3 Satz 2 sowie § 5 Satz 2.

Abs. 3 Satz 1

Die Gültigkeit der in Absatz 1 geregelten Befristungsdauer für Arbeitsverhältnisse „mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit“ wird abgelehnt. Aufgrund der Anforderungen in der Forschung soll diese Regelung nur für wissenschaftliche Tätigkeiten mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit gelten.

§ 4 Wissenschaftliches Personal an staatlich anerkannten Hochschulen

Angesichts der Ergebnisse der Föderalismusreform ist es fraglich, ob die nach Landesrecht staatlich anerkannten Hochschulen unter dieses Gesetz fallen oder nicht eher eine Länderzuständigkeit gegeben ist.

§ 5 Wissenschaftliches Personal an Forschungseinrichtungen

Siehe oben unter A Grundsätzliches 5.

§ 6 Studentische Hilfskräfte

Es ist fraglich, ob die Begrenzung auf vier Jahre sinnvoll ist. Der vhw schlägt vor, die Arbeitsverhältnisse von studentischen Hilfskräften auf 5 Jahre (maximale Studienzeit für konsekutive Bachelor- und Masterstudiengänge) zu begrenzen.

Zu den übrigen Paragraphen und Artikeln werden keine Anmerkungen gemacht, da Verbesserungen nur in einem Abstimmungsprozess zwischen den Tarifvertragspartnern im Rahmen von Tarifverhandlungen zu erreichen sein dürften. Vor solchen erweiterten Verhandlungen müsste aber zumindest die Zusicherung erfolgen, dass bei befriedigenden tariflichen Regelungen das im Entwurf vorgesehene Gesetz durch die Bundesregierung aufgehoben wird.

17. August 2006