

Kein Durchlauferhitzer

Qualifizierung als ausdrücklicher Befristungsgrund

| CORNELIUS RICHTER | GERT G. WAGNER |

Bundesbildungsministerin Wanka will in Kürze einen Gesetzesentwurf zur Neuregelung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes vorlegen. Die Autoren plädieren dafür, in die Diskussion eine alltagstaugliche und substanzielle Verbesserung der Personalentwicklung und Karriereförderung für Wissenschaftler einzubeziehen.

In Deutschland wird an Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen – im internationalen Vergleich – mit einem ungewöhnlich hohen Anteil an Zeitverträgen für den „Mittelbau“ gearbeitet, für promovierte Leistungsträger unterhalb der Hochschullehrerebene also, die heutzutage „Post-Docs“ genannt werden und die nur noch einige Jahre an den Universitäten und Forschungseinrichtungen verbringen können, jedoch nicht ihr

»Die vielen Befristungen in den Universitäten werden oft durch Geldmangel provoziert.«

ganzes akademisches Leben. Nachdem im Zuge des Ausbaus des Wissenschaftssystems in der Bundesrepublik von den 1960er bis Anfang der 80er Jahre rasch sehr viele Dauerstellen geschaffen wurden – für Professoren und für den „Mittelbau“ –, wurde wegen mangelhafter Flexibilität aufgrund des starren Kündigungsrechts in Deutschland dann radikal auf die Bremse getreten und kaum noch ein Zeitvertrag für den Mittelbau in Universitäten entfristet. Ein Hilfsargument war die angeblich größere Flexibilität im als vorbildlich geltenden angelsächsischen Hochschul-

system, in dem bereits damals Drittmittel eine große Rolle spielten.

Auch in öffentlich finanzierten Forschungseinrichtungen ist mit unbefristeten Verträgen für Post-Docs spätestens seit der Jahrtausendwende weitgehend Schluss. Unbefristete Verträge für Post-Docs und Entfristungen sind rar, mancherorts sind mehr als 90 Prozent der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler befristet tätig. Während die vielen Befristungen in den Universitäten oft auch durch Geldmangel provoziert werden, ist dafür bei außeruniversitären Einrichtungen der Entwicklungsdruck verantwortlich: um bei den regelmäßigen in-

ternen und externen Evaluationen möglichst gut dazustehen, muss immer wieder junger und ehrgeiziger Nachwuchs her. Die Befristung an sich wird zum Evaluationskriterium, nicht nur die Qualität der Arbeitsergebnisse. Eine Situation, die die bekannten Effekte der (vorgeblichen Selbst-) Ausbeutung der Arbeitskraft nach sich ziehen kann.

Wissenschaftspolitisch ist diese personalwirtschaftlich bedenkliche Entwicklung dadurch gefördert worden, dass Forschung zu einem großen Teil „drittmittelfinanziert“ ist, um durch Wettbewerb um knappe Mittel Leistung

zu erzeugen – Forschungsleistungen werden damit auf unsicherer Finanzierungsgrundlage erbracht, da es keine Gewissheit über künftige Finanzierungen gibt.

Mehr Geld für das Wissenschaftssystem wäre durchaus eine vernünftige Reaktion auf die Situation. Wenn es in den Universitäten insgesamt mehr Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gäbe, die nicht wie derzeit unter der Last der Lehre zusammenzubrechen drohen, dann wären mehr Entfristungen und Dauerstellen möglich, ohne dass die Gefahr einer Überalterung und „Verkrustung“ drohte. Das Szenario einer besseren finanziellen Grundausstattung ist allerdings leider ein unrealistisches Szenario. Damit stellt sich die Frage: Wie kann man die Situation verbessern, ohne deutlich mehr Geld in das Wissenschaftssystem fließen zu lassen?

Ein realistisches Szenario

Das Befristungsregime des deutschen Wissenschaftssystems verträgt sich in seiner Reinform nicht mit einer verantwortlich ausgeübten und fürsorglichen Personalpolitik. Längst gehen insbesondere außeruniversitäre Forschungseinrichtungen dazu über, sich selbst bei der Ausübung der vom Wissenschaftszeitvertragsgesetz eingeräumten Befristungsmöglichkeiten deutlich zu beschränken.

Sorge um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und eine saubere Reform des WissZeitVG ließen sich mit etwas



AUTOREN

Cornelius Richter und **Gert G. Wagner** sind Vorstandsmitglieder des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin). Dr. Cornelius Richter ist auch Fachanwalt für Arbeitsrecht und Sprecher des Arbeitskreises Recht und Personal der Leibniz-Gemeinschaft. Professor Gert G. Wagner ist auch Vorsitzender des Sozialbeirats der Bundesregierung und er war 2002 bis 2008 Mitglied des Wissenschaftsrates.

Mut in einer mit den europäischen Vorgaben zum Befristungsrecht besser zu vereinbarenden Weise kombinieren, indem die der Qualifizierung dienenden Befristungen im Wissenschaftssystem nur noch auf der Grundlage eines gesetzlich normierten Sachgrunds „Qualifizierung“ erlaubt wären. Bislang sind Qualifizierungsbefristungen rechtstechnisch als „sachgrundlose Befristungen“ ausgestaltet.

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat indes schon vor längerer Zeit entschieden, dass eine „rein formale Vorschrift, die die Verwendung aufeinander folgender befristeter Arbeitsverträge nicht mit objektiven Faktoren, die mit den Besonderheiten der betreffenden Tätigkeit und den Bedingungen ihrer Ausführung zusammenhängen, spezifisch rechtfertigt, die konkrete Gefahr eines missbräuchlichen Rückgriffs auf diese Art von Verträgen birgt“ und daher mit den europarechtlichen Vorga-

ben zur Zulässigkeit der Befristung von Arbeitsverträgen nicht vereinbar ist. Zwar können allgemeine Überlegungen, insbesondere sozialpolitischer Art, auch tätigkeitsbereichsspezifische Ausnahmen erlauben. Ob dies aber in der Weite gilt, in der das deutsche WissZeitVG es derzeit auf der Grundlage einer rein formalen Betrachtungsweise erlaubt, ist diskussionswürdig.

Eine Änderung der gesetzlichen Regelungen hin zu einem Sachgrund „Qualifizierung“ würde inhaltliche statt formale Anforderungen an Befristungen stellen. Konkrete Anforderungen, z.B. an Weiterbildung, würden gegenüber der jetzigen Rechtslage so etwas wie eine „Beweislastumkehr“ zur Folge haben. Der Arbeitgeber im Wissenschaftssystem müsste das tun, was jeder verantwortungsvolle Arbeitgeber ohnehin tun sollte, nämlich die befristeten Arbeitsverhältnisse mit gesicherten Plänen und Prognosen für die Qualifizierung

seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinterlegen. Dies kann beispielsweise durch eine gemeinsame Planung über die Ausrichtung der weiteren Tätigkeit auf das Karriereziel Professur oder auf Tätigkeiten außerhalb der Wissenschaft geschehen. Die Bedeutung etwa von sorgfältig geführten Mitarbeitergesprächen, eventuell mit ausdrücklich dokumentierten Zielvereinbarungen, würde dadurch steigen. Mit einem Sachgrund „Qualifizierung“ würden also faktisch Qualifizierungsvereinbarungen oder ähnliche Abreden erzwungen. Die Vereinbarungen selbst sollten hingegen nicht im Detail gesetzlich geregelt werden, und sei es nur deswegen, weil der Gesetzgeber nicht in der Lage dazu ist, alle denkbaren Fallgestaltungen bei Qualifizierungsvereinbarungen zu antizipieren.

Mit nichtpromovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern werden solche Vereinbarungen schon

Anzeige

Deutscher Anglistenverband
Deutscher Germanistenverband
Deutsche Gesellschaft für Amerikastudien
Deutscher Romanistenverband
Deutscher Slavistenverband

Ausschreibung von 30 Reisestipendien zur Tagung „Philologie und Gesellschaft“

Die Fachverbände der großen neusprachlichen Philologien veranstalten vom 16. bis 18. September 2015 im Schloss Hannover-Herrenhausen eine gemeinsame Tagung unter dem Titel „Philologie und Gesellschaft“. Diese Veranstaltung wird ein hochkarätiges Diskussions- und Informationsforum bieten, um die in den Philologien praktizierten interdisziplinären Forschungszusammenhänge genauer zu bestimmen. Für welche Themen bietet sich philologische Expertise in besonderer Weise an? Wie importieren wir nicht allein Methoden, sondern empfehlen und entwickeln auch genuin philologische Verfahren weiter, um gesellschaftliche Konfliktlagen genauer analysieren zu können? Auf einem Abschlusspodium werden Vertreter und Vertreterinnen von Hochschulen und Förderinstitutionen diskutieren, unter welchen Bedingungen philologische Forschung gegenwärtig Geltungsansprüche markieren und Wirkung entfalten kann. Die Vorträge der Tagung finden Sie unter www.philologie-und-gesellschaft.de.

Für an der Teilnahme interessierte Master-Studierende, Doktoranden sowie promovierte Nachwuchswissenschaftler ohne Professur aller geisteswissenschaftlichen Disziplinen vergibt die Volkswagen-

Stiftung dreißig Stipendien für Reise und Übernachtung. Ihre Bewerbung sollte Informationen zur Person (Studienfächer, Abschlüsse, Qualifikationsarbeiten, ggf. Forschungsprojekte, max. ½ Seite) sowie ein Exposee von maximal einer Seite (1200 Wörter) enthalten, in dem Sie Ihr besonderes Interesse an interdisziplinärer philologischer Forschung und an Fragen zu Methoden und Gegenstandsbereichen der Philologien im Kontext gegenwärtiger gesellschaftlicher Problemkonjunkturen konkretisieren. Ihre Bewerbung sollte zudem wissenschaftspolitische Fragen und Thesen aufwerfen, die auf dem Abschlusspodium aufgenommen werden können. Bitte senden Sie Ihre Unterlagen als PDF-Dokumente bis zum 30.6.2015 (Bewerbungsfrist verlängert!) an die Adresse natalya_maisheva@hotmail.com. Über die Vergabe der Stipendien entscheidet eine Kommission der beteiligten Fachverbände bis zum 12.7.2015.



25 Jahre Wiedervereinigung



Herausgegeben vom
Deutschen Hochschul-
verband Bonn
Erschienen in der Reihe
„Forum“, Heft 85,
März 2015, 138 Seiten
ISBN: 978-3-944941-01-1
Preis: 11,80 Euro incl.
Porto (für Mitglieder des
Deutschen Hochschul-
verbandes 9,80 Euro
incl. Porto)

Die nach der Wiedervereinigung geborenen Generationen können oft mit Ost-West-Gegensätzen oder „Ossi“ und „Wessi“ nicht mehr viel anfangen. Andere, insbesondere gesamteuropäische oder globale Fragen sind für die neuen Generationen wichtiger als ehemalige Gegensätze. Bedeutet dies, dass die Einheit vollendet ist? Ist die Herstellung gleichwertiger Lebensverhältnisse geglückt? Wie stellt sich die Situation in der Wissenschaft und an den Hochschulen in den neuen Ländern dar?

Die neue Buchdokumentation „25 Jahre Wiedervereinigung“ des Deutschen Hochschulverbandes geht diesen Fragen nach und versammelt dazu Stimmen aus Wissenschaftsorganisationen, von Historikern und Zeitzeugen:

- Johanna Wanka: 25 Jahre Innovation in den Neuen Ländern – ein retrospektiver Ausblick
- Horst Hippler: Zusammengewachsen, nicht vereinnahmt
- Matthias Kleiner: Mit dem Rückenwind der Wiedervereinigung
- Jürgen Mlynek: Welch ein Glück...
- Olaf Bartz: Rückblick und Resümee aus der Perspektive des Wissenschaftsrates
- Bernhard Kempen: Die Wiedervereinigung als bleibender Auftrag
- Roland Jahn: Hinter jeder Akte steht ein menschliches Schicksal
- Dagmar Schipanski: Anmerkung zur 25-jährigen Entwicklung der Wissenschaftslandschaft im vereinten Deutschland
- Hans Joachim Meyer: Vom Zentralismus zur Globalisierung
- Thomas Petersen: Das Ende der „Mauer in den Köpfen“
- Anita Krätzner-Ebert: Der Einfluss des Ministeriums für Staatssicherheit auf die Universitäten und Hochschulen in der DDR
- Gunnar Berg: Die Wiedervereinigung und die Altersversorgung der Hochschullehrer
- Andreas Rödder: Ist die deutsche Einheit Geschichte?
- Raj Kollmorgen: Die deutsche Einheit als vollendetes oder unabschließbares politisches Projekt?

**DEUTSCHER
HOCHSCHUL-
VERBAND**

Köpfe die Wissen schaffen

Deutscher Hochschulverband
Rheinallee 18-20
53173 Bonn
dhv@hochschulverband.de
Fax: 0228 / 902 66 80

jetzt zunehmend in Gestalt von Promotionsvereinbarungen abgeschlossen, auch die Aufnahme in Graduiertenkollegs ist meist mit beidseitigen Qualifizierungsverpflichtungen verbunden. Bei Post-Docs gibt es bislang nur erste Ansätze.

Nach unseren Vorstellungen würden Befristungen im Wissenschaftsbetrieb, was europarechtlich ohnehin nicht unproblematisch ist, nicht mehr pauschal mit einem angeblich notwendigerweise als Durchlauferhitzer konstruierten System gerechtfertigt. Sie würden, was insbesondere auch der Abgrenzung von Daueraufgabendienste, vielmehr – in den Worten des EuGH – mit „Faktoren, die mit den Besonderheiten der betreffenden Tätigkeit und den Bedingungen ihrer Ausführung zusammenhängen, spezifisch gerechtfertigt“. Der Arbeitgeber stünde daher in der Pflicht, sich über Qualifizierungen – innerhalb oder außerhalb des Wissenschaftssystems – ebenso Gedanken zu machen wie über die Frage, welche seiner Aufgaben eigentlich auf Dauer anfallen, und er sollte dies im eigenen Interesse in den Fällen, in denen eine Befristung das Mittel der Wahl ist, schriftlich festhalten, um sie sachlich begründen zu können. Zu dieser Forderung passt übrigens der festzustellende Trend in der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung, die Messlatte auch für die formalen Dokumentationsanforderungen bei Befristungen, die auf das WissZeitVG gestützt werden, höher zu legen.

In der Praxis

Würde eine qualifikationsbezogene Befristung sich auch besser in das sonstige Befristungsrecht einfügen, wären Besonderheiten im wissenschaftlichen Bereich, wie sie – in vielen Formulierungen dringend nachbesserungsbedürftig – im derzeitigen Gesetz stehen, natürlich trotzdem unabdingbar: Verlängerungen aufgrund von familiären Gründen, wegen des Engagements in Mitarbeitervertretungen und anderes mehr. Umgekehrt könnte bei einer Eingliederung des „Sonderrechts“ für die Wissenschaft in das allgemeine Befristungsrecht übrigens gefragt werden, ob nicht die bisherigen Sonderregeln auch teilweise auf andere Befristungsarten übertragbar sind. Die Überlegungen zur gegenseitigen Befruchtung von spezifischem Befristungsrecht der Wissenschaft und allgemeinen Regeln machen zudem deutlich, dass eine reine Rückkehr zu den Inhalten des früheren

Hochschulrahmengesetzes nicht anzustreben ist.

Eine spezifische Sonderregel für die Wissenschaft bräuchte es aber auf jeden Fall: Wenn im Interesse der Beschäftigten die Vielzahl der kurzen Befristungen eingedämmt werden soll, müsste zusätzlich gefordert werden, dass nicht nur der Befristungsgrund „Qualifizierung“ gegeben sein muss, sondern die Dauer der Verträge auch dem spezifischen Grund entsprechen muss. In einer Disziplin, in der eine Promotion normalerweise drei Jahre und eine Post-Doc-Phase (bis zur Berufung auf eine Dauerstelle) typischerweise fünf Jahre dauert, bedürfen kürzere Verträge einer gesonderten Rechtfertigung. Kurz laufende Verträge, die nicht beispielsweise einer Übergangsförderung im Interesse der Beschäftigten dienen, verbieten sich dann.

Offen bliebe bei dieser Lösung, wie mit Projektbefristungen umzugehen ist. Es spricht einiges dafür, dass die meisten dieser Befristungen über das allgemeine Befristungsrecht oder insbesondere im wissenschaftsunterstützenden Bereich unter Zuhilfenahme von betriebsbedingten Kündigungen gut lösbar sind, solange es keine kollektivrechtlichen Vereinbarungen zum frühzeitigen Ausschluss solcher Kündigungen gibt. Klar ist: Wenn eine Änderung bei den Qualifizierungsbefristungen nicht zu einer weiteren Ausweitung der projektbezogenen Befristungen führen soll, müssen diese erheblich eingeschränkt und Hochschulen und sonstige Forschungseinrichtungen angehalten oder verpflichtet werden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht deswegen im Hinblick auf Verlängerungsmöglichkeiten aufgrund von Elternzeiten usw. schlechter zu behandeln, nur weil die Finanzierung der Stellen aus Drittmitteln stammt. Hier nehmen freilich auch die Drittmittelgeber, darunter einige Bundesministerien, ihre Verantwortung noch nicht angemessen wahr. Dass das zuständige Bundesministerium auf der einen Seite eine Reform der Qualifizierungsbefristungen anstrebt, auf der anderen Seite aber bei eigener Projektförderung familiäre Belange nicht systematisch, sondern allenfalls im konkreten Einzelfall beachtet, unterstreicht, dass die aktuelle Diskussion überfällig ist. Und es kann nichts schaden, wenn sie nicht von oben bestimmt, sondern aus der Alltagspraxis heraus geführt wird.