

Landesrektorenkonferenz Sachsen
% TU Bergakademie Freiberg | Akademiestraße 6 | 09599 Freiberg

Vorsitzender:
Prof. Dr. Klaus-Dieter Barbknecht

Geschäftsstelle:
Frau Christin Oltersdorf

Kontaktdaten:
Landesrektorenkonferenz Sachsen
% TU Bergakademie Freiberg
Büro des Rektors
Akademiestraße 6
09599 Freiberg

Telefon: +49 (0) 3731 39 - 4349
Fax: +49 (0) 3731 39 - 3323

geschaeftsstelle.lrk@zuv.tu-freiberg.de

Homepage: www.lrk-sachsen.de

Stellungnahme LRK Sachsen zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Befristungsrechts für die Wissenschaft (Bundesrat Drs. 156/25)

15. April 2024

Die Landesrektorenkonferenz Sachsen nimmt wie folgt Stellung zum Bundesratsentwurf eines Gesetzes zur Änderung des Befristungsrechts für die Wissenschaft, die Ihr Referat der LRK Sachsen mit E-Mail vom 10. April 2024.

TU Dresden

Zur Einführung einer Mindestvertragslaufzeit von drei Jahren für Erstverträge in der Qualifizierungsphase vor der Promotion sowie von zwei Jahren für Erstverträge nach der Promotion (§ 2 WissZeitVG): Die Aufnahme von Mindestlaufzeiten in das WissZeitVG selbst werde aus Sicht der TU Dresden angesichts des „höheren Ranges“ gegenüber hochschul- und landeseigenen Rahmenregelungen begrüßt. In der Promotionsphase werde mit drei Jahren hierbei noch weit über die bisherige landesrechtliche Rahmenregelung (Rahmenkodex - Mindestlaufzeit 1 Jahr) hinaus gegangen. Für Erstverträge nach der Promotion bestehe in Sachsen bereits per Rahmenkodex eine Sollvorschrift für drei Jahre. Im Gesetzesentwurf sei die Mindestlaufzeit für drei Jahre in der ersten Phase für sämtliche Qualifizierungsziele festgeschrieben, d.h. nicht nur für eine Promotion. Hier liege eine gravierende Neuerung, die sich auf die Praxis entscheidend auswirken werde. Für die Planbarkeit der Karrierewege der Wissenschaftler:innen zu Beginn ihrer Qualifizierung sei die geplante Gesetzesänderung zielführend. Für die Universitäten heiße dies jedoch auch im Umkehrschluss, dass für alle Einstellenden, die mit ihrer Qualifizierung beginnen, Gelder im zeitlichen Umfang von 3 Jahren grundsätzlich vorhanden sein müssen, da in dieser Phase keine kürzeren Verträge nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG geschlossen werden können. Das kann in der Praxis dazu führen, dass weniger Personen qualifiziert werden können und Mittel nicht verausgabt werden können (da keine Finanzierung für eine Gesamtdauer von 3 Jahren vorhanden ist). Insbesondere werde es viele

Fälle geben, in denen noch keine Projektzusagen für einen Zeitraum von 3 Jahren im Vorfeld vorliegen. Die Flexibilität der Hochschulen werde insofern erheblich eingeschränkt.

Die Mindestlaufzeit der Verträge nach Abschluss der Promotion soll nunmehr 2 Jahre umfassen. Auch dies sei aus Sicht der TU Dresden im Sinne der Planbarkeit der Karrierewege für die Wissenschaftler:innen zu begrüßen, setze jedoch ebenso eine Finanzierbarkeit für eine solche Zeit an jeder Professur voraus.

Zur Senkung der Höchstbefristungsdauer in der Qualifizierungsbefristung nach der Promotion von sechs auf vier Jahre sowie einer weiteren Befristung von 2 Jahren bei sog. Anschlusszusage (§ 2 WissZeitVG): Die TU Dresden stellt fest, dass die Senkung der Höchstbefristungsdauer nach der Promotion dazu führen kann, dass Karrierewege in dieser Phase nicht erfolgreich abgeschlossen werden, da die Folgebefristung von weiteren zwei Jahren neben der Zielvereinbarung auch (weiterhin) an das Vorhandensein einer unbefristeten Stelle geknüpft sei. Insofern werde diese Regelung eher kritisch gesehen. Insbesondere an drittmittelstarken Universitäten wie der TU Dresden fallen für die Qualifizierung von Postdocs damit wichtige Möglichkeiten und Zeiten im Vergleich zum status quo ersatzlos weg. Auch erscheine die Zeitschiene für die Fertigstellung einer Habilitation im Zeitraum von vier Jahren zu kurz, soweit danach keine unbefristete Stelle für die Person zur Verfügung stehe, was in den meisten Fällen eher als unwahrscheinlich gesehen werde. Soweit nicht mehr unbefristete Stellen zur Verfügung gestellt werden, werde insofern eine Erhöhung der Abwanderungsgefahr des besonders guten wissenschaftlichen Personals insbesondere ins Ausland gesehen.

Zum Vorrang Qualifizierungsbefristung vor Drittmittelbefristung (§ 2 WissZeitVG): Die TU Dresden stellt fest, dass der damit geforderte stringente Anwendungsvorrang im Drittmittelbereich für eine angemessene Qualifizierungslaufzeit z.T. die Bündelung/Aneinanderreihung einzelner bereits bewilligter Projekte voraussetze (s.o.). Nachteil des geforderten Vorranges sei aus haushalterischer Sicht die Tatsache, dass zusätzlich für Verlängerungsansprüche und -optionen (=Vorteil für die Wissenschaftler/innen, insbes. i.H.a. Vereinbarkeit von Familie und Beruf) mehr finanzielle Mittel eingeplant werden müssen. Können diese nicht aus weiteren Drittmitteln/Restmitteln etc. finanziert werden, ist der Rückgriff auf Haushaltsmittel erforderlich/unvermeidbar. Es sollte daher der gesetzliche Spielraum bei der Wahl der Befristungsmöglichkeit weiterhin aufrechterhalten bleiben.

Zum Zeitlichen Mindestumfang der nach § 2 Abs. 1 befristeten Verträge in Höhe von 25% (10h): Die Zielsetzung dieser Regelung zur besseren Planbarkeit der Karrierewege sei aus Sicht der TU Dresden nachvollziehbar, jedoch werde diese Regelung in Einzelfällen zu nicht praxisgerechten Hürden führen. In der Hochschulpraxis werde eine Beschäftigung mit weniger als 10 Stunden in Einzelfällen durchaus als sinnvoll angesehen, bspw. bzgl. der Beschäftigung von Architektinnen und Architekten in Höhe von 8 h neben ihrer Tätigkeit im Architekturbüro, die dann nur noch über eine Projektbefristung umsetzbar sei. Dies setze wiederum voraus, dass bereits beide Qualifizierungsphasen ausgeschöpft wurden. Dies sei in der Laufbahn von Architektinnen und Architekten jedoch nicht der Regelfall.

Die Aufnahme der Verlängerungsmöglichkeit im Falle der Betreuung von Angehörigen werde aus Sicht der TU Dresden begrüßt (für die Praxis wäre hier relevant, ob in diesem Zusammenhang das Vorliegen einer Pflegestufe oder ein anderweitiger Nachweis Voraussetzung für die Gewährung ist).

Zur Erhöhung Höchstbefristungsgrenze studienbegleitende Beschäftigung von sechs auf acht Jahre sowie Einführung Mindestlaufzeit von einem Jahr (§ 6 WissZeitVG): Die Ausdehnung der maximalen Einsatzzeit von 6 auf 8 Jahre werde aus Sicht der TU Dresden kritisch gesehen. Werden diese für eine Beschäftigung voll ausgenutzt, bedeute das einen Anstieg von 12 Semestern auf 16 Semester. Die maximale Studiendauer beträgt nach der aktuellen Immatrikulationsordnung der HAW (§ 10, Absatz 4) das Doppelte der Regelstudienzeit zuzüglich zweier Semester, in diesem Fall also 16 Semester. Danach werde man exmatrikuliert (Ausnahmen gegeben). Sei dann der studienbegleitende Charakter noch gegeben, wenn die maximale erlaubte Studiendauer bevorstehe und der:die Student:in diese nur finanziell absichern kann? Für das schnelle Erreichen eines erfolgreichen Studienabschlusses sollte der:die Student:in durch eine praxisnahe studienbegleitende Beschäftigung unterstützt werden, nicht aber eine sichere Hilfskraft für Jahre bieten.

Die Mindestlaufzeit von einem Jahr sei aus Sicht der TU Dresden im Hinblick auf die Finanzierung und Flexibilität der Struktureinheiten, aber auch für die Hilfskraft selbst wenig praktikabel. Es gäbe sehr viele Verträge, die aus unterschiedlichen Gründen temporär begrenzt werden müssen:

- Tutorien während des Semesters, nicht aber in den Semesterferien
- Projektlaufzeit
- ein kurzfristiger Mehrbedarf
- der eigene Wunsch des:der Studierenden
- Restmittelverbrauch
- aufenthaltsrechtliche Beschränkungen

Universität Leipzig

Aus Sicht der Universität Leipzig ergeben sich Anwendungsprobleme beim Vorrang der Qualifizierungsbefristung auch bei Drittmittelfinanzierung (d.h. erst nach vollständigem Ausschöpfen des Qualifizierungsbefristungsrahmens kommt eine Drittmittelbefristung in Betracht). Dies führe zu einem programmierten Auseinanderfallen von verfügbarer Finanzierung und Beschäftigungsdauer (umgekehrt auch schwieriger Umgang mit Drittmittelresten). Es könne zu Verlängerungsansprüchen kommen auch ohne dann noch verfügbarer Drittmittel. Für solche Finanzierungslücken müssen zentral/dezentral Vorkehrungen getroffen werden (Probleme: Prognose des Umfangs, ggf. falsche Anreizwirkung.) Zugleich müsse ein „Zurechtstauchen“ von Qualifizierungsplanungen auf die Reichweite der Finanzierung vermieden werden. Es werde sich verstärkt wieder die Frage stellen, inwiefern die Projektdurchführung selbst Qualifizierung sein kann (bzgl. Projektmanagement, Erlernen neuer Methoden etc.). Bislang handle es sich um eine „sicherheitsorientierte“ Berechnung der maximalen Qualifizierungsbefristungsdauer (z.B. bzgl. Bonuszeiten). Neu würde sein, dass erst nach vollständigem Ausschöpfen der Qualifizierungszeiten die Anwendbarkeit der Drittmittelbefristung eröffnet werde. Dies mache ggf. sogar den Wechsel des Befristungsgrundes innerhalb eines Beschäftigungsintervalls erforderlich. Im Ergebnis könnte eine Drittmittelbefristung allein dadurch angreifbar werden, weil Qualifizierungszeiten (wegen Auslegungsunsicherheiten oder Berechnungsfehlern) nicht ausgeschöpft wurden.

Die Universität Leipzig stellt fest, dass die Mindestlaufzeit von drei bzw. zwei Jahren für Erstverträge vor/nach der Promotion als Soll-Vorschrift ausgestaltet sei, gleichzeitig aber nichtformale Qualifizierungsziele und die qualifizierungsspezifische Angemessenheit der

Befristungsdauer beibehalten werden. Problem: praktische Durchsetzung des Regel-Ausnahme-Prinzips zur Mindestlaufzeit von Erstverträgen. Ggf. sei eine Kombination von Zielen erforderlich, jedenfalls gäbe es keine Fragmentierung in Teilziele mehr (z.B. Promotionsvorbereitungsphase). Die typische Ausnahme sei eine bereits weitestgehend abgeschlossene Promotion vor dem Erstvertrag. Weitere Ausnahmen müssten aber definiert werden, ohne den Gesetzeszweck und das politische Ziel zu missachten. Unklar sei zudem, worauf sich der Erstvertrag beziehe (einzelne Hochschule, Arbeitgeber oder Hochschulen insgesamt).

Anwendungsprobleme sieht die Universität Leipzig auch bei der 4 plus 2-Regelung für Postdocs (d.h. nach 4 Jahren nur weitere zwei Jahre, wenn zuvor eine Anschlusszusage für eine unbefristete Beschäftigung vorliegt). Die Anschlusszusage verlange den Abschluss einer Zielvereinbarung, die die erwarteten Leistungen, die für die Evaluierung heranzuziehenden Kriterien unter Berücksichtigung der Anforderungen der unbefristet in Aussicht gestellten Position berücksichtigt (individualisierungsfähiges Muster). Die Zielvereinbarung könne zu Beschränkungen des Direktionsrechts und zu Diskussionen über die Behinderung der Zielerreichung führen. Zudem bedürfe es eines qualitätsgesicherten Evaluierungsverfahrens (Verfahrensregelungen im Sinne tenure track). Voraussetzung seien letztlich auch vorhergehende Strukturentscheidungen zur Identifikation geeigneter Stellen (Mittelbaukonzept). Die plus 2-Phase sei keine Qualifizierungszeit, sondern die Regelung sei als spezifischer Befristungsgrund zu verstehen.

Die Universität Leipzig gibt zudem die ggf. steigende Attraktivität von sachgrundlosen Befristungen nach § 14 II TzBfG und ggf. Diskussionen um Ausweichmöglichkeit auf die Sachgründe des TzBfG zu Bedenken.

Die Universität Leipzig stellt ferner fest, dass der Wegfall der medizinspezifischen Postdoc-Dauer und dafür der mögliche Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen mit Ärzten in der Weiterbildung nach ÄArbVtrG an Universitäten grundsätzlich positiv zu bewerten sei, aber die Beschäftigung nach ÄArbVtrG Auswirkungen auf Kapazitätsberechnungen habe (Tierärzt:innen waren bislang ausschließlich als wiss. Mitarbeitende beschäftigt).

Schließlich sieht die Universität Leipzig die Öffnung der Tarifsperre kritisch. Sollten sich die Länder tatsächlich auf individuelle Abweichungen vom WissZeitVG einlassen, drohe damit das wissenschaftliche Karrieresystem zu einem föderalen Flickenteppich zu werden. Zudem würden entsprechende Änderungen nicht von den Hochschulen oder den Wissenschaftsressorts, sondern von den Finanz- und Innenministerien der Länder verhandelt werden. Es drohe ein Regelungswirrwarr, das innernationale wie internationale Mobilität erschwert und große Unwuchten im Wettbewerb um die besten Köpfe schaffe.

TU Chemnitz

Der Gesetzesentwurf wird vorgelegt mit dem Ziel, die Befristungsregelungen weiter zu entwickeln, um für Wissenschaftler:innen in frühen Karrierephasen wettbewerbsfähige Beschäftigungs- und Karrierebedingungen zu schaffen. Formuliert wird, die Änderung zielen „insbesondere auf mehr Verlässlichkeit, Planbarkeit und Transparenz für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in frühen Karrierephasen und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie.“ In der Gesamtschau der geplanten Anpassungen stellt die TU Chemnitz fest, dass die angestrebten Ziele mit dem vorgelegten Entwurf leider nur zu kleinen Teilen erreicht werden können.

Positiv hervorzuheben seien aus Sicht der TU Chemnitz die im Entwurf festgehaltenen Mindestlaufzeiten in Promotionsverträgen, die Promovierenden mit einer vorgesehenen Mindestvertragslaufzeit von drei Jahren mehr Planungssicherheit ermöglichen und damit auch die Attraktivität universitärer Arbeitsbedingungen erhöhen können. Diese Regelung lasse sich allerdings nicht in gleicher Weise auf drittmittelgeförderte Projekte übertragen. Aus personalrechtlicher Sicht weist die TU Chemnitz darauf hin, dass die Einführung einer Mindestlaufzeit für Erstverträge von drei Jahren in der Qualifizierungsphase vor der Promotion zwingend Ausnahmemöglichkeiten bei vorgesehener Drittmittelfinanzierung erfordere. Die geplante Regelung führe zu erheblichen Einschränkungen im Drittmittelbereich, in welchem Projektlaufzeiten von drei Jahren nicht regelmäßig anzufinden seien, was somit die gesetzlich geforderte Befristung nicht ermöglichen würde. Folge wäre hierbei, dass die Person, welche einen Erstvertrag erhalten soll, nicht eingestellt werden könnte. Darüber hinaus könnte dies auch dazu führen, dass Projekte aus befristungsrechtlichen Gründen in ihrer Realisierung gefährdet würden. Eine Befristung nach der Drittmittelkomponente sei auch aufgrund der nunmehr gesetzlich fixierten Regelung, dass eine Befristung zunächst nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG erfolgen muss, nicht möglich. Hier wird dringend Änderungsbedarf gesehen.

Die Anhebung der Höchstbefristungsdauer für studentische Tätigkeiten auf acht Jahre sei aus Sicht der TU Chemnitz zu begrüßen. Die Vereinbarung einer Mindestvertragslaufzeit von einem Jahr gehe mit der seit 01.04.2024 geltenden tariflichen Verpflichtung entsprechend der Richtlinie der Tarifgemeinschaft deutscher Länder über die Arbeitsbedingungen der wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräfte vom 28. Februar 2024 (Gültig ab 1. April 2024) einher. Darauf hingewiesen wird jedoch, dass die Möglichkeit für Studierende, im Rahmen ihres Studiums in verschiedene Bereiche über eine solche Tätigkeit Einblick zu gewinnen und Semesterzeiten mit geringerer Studienlast für ergänzende Tätigkeiten zu nutzen, durch diese Regelung deutlich eingeschränkt werde. Auch tutorielle Unterstützung für Lehrveranstaltungen eines Semesters durch Studierende mit jeweils spezifischer Expertise werde erheblich erschwert.

Für Wissenschaftler:innen sehe der Entwurf eine Regelung von 4+2 Jahren vor, d.h. die Absenkung der Höchstbefristungsdauer auf vier Jahre und eine weitere 2jährige Verlängerung nur mit Anschlusszusage auf eine entfristete Anstellung bei Erfüllung von in einer Zielvereinbarung festgelegten Kriterien. Diese Regelung werde aus Sicht der TU Chemnitz den Anforderungen an postdoktorale Tätigkeiten in keiner Weise gerecht. Die jetzt vorgesehene Regelung verkürze die Anstellungsoptionen für Promovierte de facto auf vier Jahre, wenn die Neuregelung nicht gleichzeitig mit einem deutlichen Ausbau der Grundfinanzierung der Hochschulen und damit mit der Option, mehr Dauerstellen zu schaffen, einhergehe. Passiere dies nicht, werden nicht genügend Anschlussstellen zur Verfügung stehen, und Promovierte unter noch deutlicherem Druck lehren und forschen. Eine vierjährige Qualifikationszeit sei darüber hinaus auch in keiner Weise ausreichend, um die Berufbarkeit auf Professuren, z.B. über eine Habilitation oder habilitationsäquivalente Leistungen, zu erreichen. Gerade die angestrebte bessere Vereinbarkeit universitärer Laufbahnen mit familiären Verpflichtungen würde damit konterkariert. Darüber hinaus sei auch bei Vorliegen potentieller Anschlussoptionen mit dem vorliegenden Entwurf unklar, wer in welcher Breite Kriterien für die Zielvereinbarung definiere, wie die Erfüllung dieser Kriterien rechtssicher geprüft werden kann und vor allem auch, welche der üblicherweise im Wissenschaftskontext zur Anwendung kommenden Evaluationsaspekte (Publikationen, Drittmittel ..) in einem Zeitraum von zwei Jahren überhaupt realistisch erreicht werden können. Nicht zuletzt stehe die Laufzeit- und Evaluationslogik teils im Widerspruch zu bestehenden,

bereits erfolgreich etablierten, Entfristungskonzepten an der TU Chemnitz, hier werde die vorgesehene Regelung letztlich zu einer Verschlechterung der Lage von Promovierten führen.

Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur Leipzig (HTWK Leipzig)

Der HTWK Leipzig ist der Eindruck entstanden, dass sich durch die Änderung in § 6 Satz 1 WissZeitVG ein sich widersprechendes Anreizsystem ergeben könnte. Einerseits werde die Zielvorgabe angestrebt, dass der Studienabschluss in max. RSZ + 2 erreicht werde. Andererseits werde aber die Befristungsdauer für studienbegleitende (Hilfs)Tätigkeiten auf acht Jahre erhöht.

Hochschule für Bildende Künste Dresden (HfBK Dresden)

Die Regelungen seien aus Sicht der HfBK Dresden im Wesentlichen zu begrüßen. Die Mindestbefristung bei Erstverträgen (3 Jahre) setze sie bereits um. Auch die Mindeststellenumfänge seien an der HfBK Dresden so vorgesehen bzw. schon jetzt höher.

Die Erhöhung der höchstzulässigen studienbegleitenden Beschäftigungsdauer sei im Sinne der HfBK Dresden.

Lediglich der Vorrang der Qualifikationsbefristung vor der Drittmittelbefristung sei aus Sicht der HfBK Dresden nicht durchdacht. Da Drittmittelgeber die familienpolitischen Komponenten bei der Zuweisung von Mitteln nicht beachten (müssen), tragen die Hochschulen das Risiko einer möglichen Verlängerung, z. B. wegen Elternzeit. Gerade für kleine Kunsthochschulen sei das faktisch unmöglich. Daher werde die Regelung der Drittmittelbefristung nach WissZeitVG grundsätzlich leer laufen, weil viele Hochschulen auf die allgemeinen Befristungsmöglichkeiten nach § 14 TzBfG ausweichen werden. Dies habe zur Folge, dass unter den drittmittelfinanzierten Beschäftigten eine Ungleichbehandlung entstehe, nämlich solche, die in den Genuss familienpolitischer Komponenten kommen und jenen, denen aufgrund der allgemeinen Befristung nach TzBfG dies verwehrt bleibe. Wenn der Bund die Drittmittelbeschäftigten auch vollumfassend in den Genuss der familienpolitischen Regelungen bringen will, müsste er das finanzielle Risiko einer Verlängerung des Vertrages über das Förderende hinaus übernehmen.

Palucca Hochschule für Tanz Dresden

Die Palucca Hochschule für Tanz Dresden wies darauf hin, dass eine Erstbefristungsdauer von drei Jahren mit Blick auf die geringe Anzahl an Stellen im künstlerischen Bereich gerade für kleine Hochschulen problematisch sei. Sie seien für die Abdeckung ihres Lehrbetriebs auf Sondermittel angewiesen, die häufig nur für ein bis höchstens zwei Jahre ausreichen würden. Es sei daher systembedingt, dass im künstlerischen Bereich regelmäßig geringere Vertragslaufzeiten vereinbart werden müssen. Ebenso problematisch sei die Soll-Befristungsdauer für wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte von einem Jahr. Hier komme hinzu, dass es häufig gerade im Interesse der Studierenden sei, für kürzere Zeiträume eingesetzt zu werden. Dass sich die Stellensituation in absehbarer Zeit grundlegend ändern werde, sei nicht zu erwarten. Die kleinen Hochschulen werden daher regelmäßig die „Soll“- Vorschrift anwenden müssen, sofern die Mittelzusagen nicht grundlegend an das WissZeitVG angepasst werden.