

21. 8. 2006

**Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung arbeitsrechtlicher Vorschriften in der Wissenschaft zur Verbände-Anhörung am 22. August 2006**

**Zum Verzicht auf einen eigenen Wissenschaftstarifvertrag und der Regelung in einem eigenen Bundesgesetz**

Die BuKoF hat sich in ihrem Positionspapier zur Frage eines Wissenschaftstarifvertrags vom 10.3.2004 für spezifische tarifliche Regelungen für den Wissenschaftsbereich ausgesprochen. Die TdL und die zuständigen Gewerkschaften verhandeln nach Kenntnis der BuKoF derzeit dazu konstruktiv, auch was Befristungsfragen angeht. Von daher bedauert die BuKoF die im Vorblatt zu diesem Gesetzentwurf enthaltene Absage an einen Wissenschaftstarifvertrag und die Entscheidung, dies ausschließlich gesetzlich zu regeln.

Die BuKoF stellt fest, dass mit dem Entwurf sachlich gegenüber den geltenden §§ 57a – e HRG lediglich drei Änderungen vorgenommen wurden und damit die Chance weiterer Verbesserungen nicht im vollen Umfang genutzt wurde.

**Zu der vorgeschlagenen Neuregelung für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler mit Kindern**

Die BuKoF begrüßt die vorgesehene Neuregelung, wonach Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kindern unabhängig von der Wahrnehmung von Beurlaubungsmöglichkeiten grundsätzlich eine Verlängerung befristeter Verträge um zwei Jahre pro Kind erhalten können, und dass die bisherigen Verlängerungen für Zeiten von Mutterschutz und Elternzeit zusätzlich gewährt wer-

---

Dr. Helga-Maria Engel  
Fachhochschule für Technik  
und Wirtschaft Berlin  
Treskowallee 8  
10313 Berlin  
Telefon: 030/5019-2687  
Fax: 030/5019-2702  
h.engel@fhtw-berlin.de

Dr. Edit Kirsch-Auwärter  
Georg-August-Universität  
Göttingen  
Universitätsfrauenbüro  
Goßlerstr. 15a  
37073 Göttingen  
Telefon: 0551/39-3950  
Fax: 0551/39-2557  
edit.kirsch-auwaerter@  
zww.uni-goettingen.de

Gabriele Kirschbaum  
Dipl.-Ing. Dipl.-Soz.Arb.  
Fachhochschule Dortmund  
Gleichstellungsbüro  
Sonnenstr. 96  
44139 Dortmund  
Telefon: 0231/ 9112-757  
Fax: 0231/9112-681  
gleichstellungsbuero@fh-  
dortmund.de

Dr. Marianne Kriszio  
Humboldt-Universität  
zu Berlin  
Unter den Linden 6  
10099 Berlin  
Telefon: 030/2093-2840  
Fax: 030/2093-2860  
marianne.kriszio@  
uv.hu-berlin.de

Prof. Dr. Ulla Mitzdorf  
Ludwig-Maximilians-  
Universität München  
Büro der Frauenbeauftragten  
Geschwister-Scholl-Platz 1  
80539 München  
Telefon: 089/2180-3644  
Fax: 089/2180-3766 frauen-  
beauftragte@  
lrz.uni-muenchen.de

den.

Die BuKoF begrüßt auch die zusätzliche Gewährung der zweijährigen Verlängerung für Väter. Eine gleichlange Vertragsverlängerung kann zwar insofern eine Bevorzugung von Männern bedeuten, als auch in solchen Beziehungen, in denen sich Väter an der Betreuung von Kindern beteiligen, die Betreuung dennoch meist stärker von Frauen getragen wird. Es wird aber von uns durchaus positiv gesehen, dass eine solche Gesetzesregelung dazu beitragen kann, die Einbeziehung von Vätern in die Betreuung von Kindern positiv zu beeinflussen, und dass es für Wissenschaftlerinnen eine hilfreiche Argumentationsgrundlage ist, die Beteiligung ihrer Partner einzufordern.

Wünschenswert wäre, dass die explizite gesetzliche Berücksichtigung der Väter bei der Vertragsgestaltung einen Beitrag zu einer Veränderung der Unternehmenskultur in wissenschaftlichen Einrichtungen in dem Sinne leistet, dass zeitliche Belastungen durch elterliche Pflichten als normal und nicht als mangelnde Einsatz- und Leistungsbereitschaft angesehen wird.

Bei der praktischen Umsetzung bleiben Fragen offen. Da weder der Staat noch Personalabteilungen von Hochschulen beurteilen können, wie sich innerfamiliäre Arbeitsteilungen gestalten, finden wir grundsätzlich den vorgeschlagenen Ansatz richtig, dass dies bei einem gemeinsamen Haushalt angenommen wird. Es sollte aber klargestellt werden, dass dies auch für WissenschaftlerInnen-Paare gelten muss, die aufgrund ihrer beruflichen Entwicklung zeitweise in verschiedenen Städten leben müssen und bei denen sich eine bzw. einer von beiden deshalb nur einen Teil der Woche im gemeinsamen Haushalt aufhalten kann.

### **Einbeziehung auch von studentischen Hilfskräften in die familienpolitische Neuregelung**

Für studierende Eltern, die sich ihr Studium über eine Hilfskraftstelle finanzieren, gibt es nach der bisher geltenden Regelung in § 57e HRG keine Verlängerungsmöglichkeit über den maximalen Zeitraum von 4 Kalenderjahren hinaus, weder bei Beurlaubungen wegen Elternzeit noch bei Auslandsaufenthalten oder z. B. einer Tätigkeit als Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte. Diese Regelung ist im vorgesehenen Gesetzentwurf in § 6 bedauerlicherweise unverändert beibehalten worden. Dies sollte geändert werden.

Die BuKoF hat bereits auf ihrer Jahrestagung 2004 gefordert, Verlängerungsmöglichkeiten um Zeiten von Mutterschutz und Erziehungsurlaub sowie aufgrund einer Tätigkeit als Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte auch für studentische Hilfskräfte zu ermöglichen. Insbesondere familienpolitisch bedingte Verlängerungsmöglichkeiten sollten studentischen Hilfskräften nicht verweigert werden. Es wirkt in der Praxis nicht Studienzeit verkürzend, sondern eher Studienzeit

verlängernd, wenn sich zwar der Studienverlauf aufgrund der Existenz eines Kindes hinauszögert, eine Weiterbeschäftigung als studentische Hilfskraft nach dem Ablauf der maximal erlaubten Zeit von vier Kalenderjahren aber nicht mehr möglich ist, und dann in der Phase des Studienabschlusses nach einer alternativen Erwerbstätigkeit gesucht werden muss. Die BuKoF hält deshalb ihren Beschluss von 2004 aufrecht und fordert, entsprechende Verlängerungen für Beurlaubungen für studentische Hilfskräfte zu ermöglichen.

### **Generelle Regelungen für die Befristung von Arbeitsverhältnissen**

Die BuKoF hält daran fest, dass die so genannte sachgrundlose Befristung bei wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausschließlich für Qualifizierungsphasen vorgesehen sein sollten.

Ferner hält die BuKoF ihre in der Vergangenheit wiederholt geäußerte Kritik dahingehend aufrecht, dass Tätigkeiten als wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte in Bezug auf die Fristenregelungen einer Tätigkeit im Rahmen eines regulären Arbeitsverhältnisses gleichgestellt werden. Auch die Gleichstellung von Promotionszeiten ohne Beschäftigung mit Promotionszeiten in einem Arbeitsverhältnis bei der Berechnung der erlaubten Frist nach Abschluss der Promotion ist unseres Erachtens nicht gerechtfertigt.

Schließlich teilen wir grundsätzlich die Kritik der „Initiative für ein familienfreundliches HRG“ daran, dass die gleichen Befristungsregelungen für Vollzeitarbeitsverträge und für Teilzeitarbeitsverträge ab einem Umfang von einem Viertel der regulären Arbeitszeit gelten. Insbesondere die Einbeziehung von Vertragszeiten mit weniger als 50% der regulären Arbeitszeit halten wir für nicht nachvollziehbar. Wir bekräftigen hierzu unseren Beschluss von 2005, in dem die BuKoF gefordert hat, dass Beschäftigungsverhältnisse ab 25 % nicht unterschiedslos zu 100 % auf die 12-Jahres-Obergrenze angerechnet werden, sondern nur in dem Umfang, in dem tatsächlich eine Beschäftigung stattgefunden hat.

### **Klarstellung von Verlängerungsmöglichkeiten über die regulären Fristen hinaus in Drittmittelprojekten**

Unabhängig von der Frage, ob eine entsprechende Regelung im Rahmen eines Tarifvertrags oder auf gesetzlicher Ebene erfolgt, begrüßen wir die Klarstellung, dass Arbeitsverhältnisse, die aus Drittmitteln finanziert werden, auch dann abgeschlossen werden können, wenn die regulären Fristen überschritten sind, und dass hierfür eine klare rechtliche Grundlage geschaffen wird, die bisher aus der Sicht der Personalabteilungen der Hochschulen fehlte.

Wir weisen zugleich darauf hin, dass die Freigabe der Beschäftigung in Drittmittelprojekten nicht das grundsätzliche Problem einer Personalstruktur löst, die für die große Mehrheit der Beschäftigten nur befristete Verträge vorsieht und unterhalb der Professur - die quantitativ nur einen relativ kleinen Teil des wissenschaftlichen Personals umfasst - kaum Perspektiven einer dauerhaften Beschäftigung in der Wissenschaft bietet. Die Frage, wie erfolgreich qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler nach dem Ende einer Tätigkeit als Juniorprofessorin oder Juniorprofessor, als Nachwuchsgruppenleiterin oder Nachwuchsgruppenleiter oder nach dem Abschluss der Habilitation die Wartephase bis zu einer Berufung überbrücken können, stellt sich auch nach dieser Klarstellung für Drittmittelbeschäftigte weiter, da es nicht in allen Fachrichtungen in gleicher Weise aussichtsreich ist, durch die Einwerbung von Drittmitteln eine Kompensation für die weggefallenen bisherigen C2 Stellen zu schaffen.

### **Künftige Rahmenbedingungen für die eigenständige Einwerbung von Drittmitteln durch befristet Beschäftigte**

Um die gewünschte Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die sich über Drittmittel finanzieren müssen, auch in der Praxis zu erleichtern, wäre es unseres Erachtens hilfreich, wenn Fördereinrichtungen wie die DFG ihre Vergabep Praxis dahingehend ändern würden, dass bisherigen Altersgrenzen entfallen, und dass auch ältere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nach erfolgreicher Qualifizierung für sich selbst Drittmittel einwerben können, damit nicht zum Beispiel ehemalige Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren gezwungen sind, hierfür Vorgesetzte zu gewinnen.